Gouvernement du Québec
Ministère des Affaires culturelles
Service gouvernemental de la propriété intellectuelle et du statut de l'artiste

Le statut socioéconomique des musiciens membres de la Guilde des musiciens de Montréal

Jean-Guy Lacroix
Benoît Lévesque
avec la collaboration de
Germain Dulac et Richard Terry

86-04048/

© Université du Québec à Montréal 1985

Toute reproduction par quelque procédé que ce soit
est interdite à moins d'autorisation écrite préalable.

Pour toute information ou autorisation, s'adresser à:

Ministère des Affaires culturelles
Direction des communications
225, Grande Allée Est, Bloc C, 3e étage
Québec (Québec)
G1R 5G5
Tél.: (418) 643-2949

PRÉSENTATION

Le Service gouvernemental de la propriété intellectuelle et du statut de l'artiste a reçu le mandat de contribuer à l'amélioration et à la revalorisation du statut de l'artiste, notamment par la publication de recherches visant à mieux faire connaître divers aspects de la condition socioéconomique des artistes.

L'étude commandée par le Service à messieurs Jean-Guy Lacroix et Benoît Lévesque sur Le statut socioéconomique des musiciens membres de la Guilde des musiciens de Montréal constitue une première au Québec.

À la fois quantitative et qualitative, cette étude apporte un éclairage inédit sur la situation de ces travailleurs culturels que sont les musiciens. Ce document fournit un ensemble de données sociodémographiques sur les musiciens de la Guilde de Montréal, une vision d'ensemble sur le marché de l'emploi et la rémunération des musiciens ainsi que sur leurs conditions de travail.

Conscient que la connaissance des problèmes est la première étape de leur résolution, le Service espère que cette recherche sera utile à tous les agents impliqués et concernés par l'amélioration du statut socioéconomique des musiciens et musiciennes du Québec.

Les opinions énoncées dans cette étude sont celles des auteurs et n'engagent pas le ministère des Affaires culturelles.

Le Directeur,

Michel Brûlé

Michel Brûlé

JEAN-GUY LACROIX

et

BENOIT LEVESQUE

avec la collaboration de
Germain Dulac et de Richard Terry

LE STATUT SOCIOECONOMIQUE DES MUSICIENS MEMBRES DE LA GUILDE DES MUSICIENS DE MONTREAL

Recherche commandée par
le Service gouvernemental
de la propriété intellectuelle
et du statut de l'artiste
Ministère des Affaires culturelles

Octobre 1985

TABLE DES MATIERES ..... p. i

LISTE DES TABLEAUX ..... p. iv

INTRODUCTION ..... p. 1

CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE ..... p. 5

1. Eléments de problématique

1.1 Quelques constats tirés de la littérature internationale portant sur notre sujet d'enquête

1.2 Les objectifs

1.3 Les catégories de musiciens

2. Eléments de méthodologie

2.1 La population étudiée

2.2 Les instruments de recherche

CHAPITRE II : DONNEES SOCIODEMOGRAPHIQUES ..... p. 21

1. Pour l'ensemble des musiciens

2. Pour les informateurs clés

2.1 Quelques données d'ensemble

2.2 Cheminement de chaque informateur clé

CHAPITRE III : REMUNERATION ET MARCHE DE L'EMPLOI... p.33

1. La rémunération

1.1 Pour l'ensemble des musiciens

1.2 Pour nos informateurs clés

1.3 Tarifs et délais de paiement

2. Le marché de l'emploi

2.1 Augmentation du nombre de musiciens

2.2 Débouchés plus nombreux, mais réduction des "jobs payantes"

2.3 Le cas de l'Orchestre symphonique de Montréal

CHAPITRE IV : LIEUX DE TRAVAIL ..... p. 58

1. Types d'employeurs

2. Circuits, contacts et types de contrats

2.1 Qui engage?

2.2 Comment se trouver un emploi?

2.3 Les contrats

3. Rôle et importance de la Guilde

3.1 Le rôle de la Guilde

3.2 La Guilde dans le contexte de la privatisation

CHAPITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL ..... p. 71

1. Etre musicien: l'obligation de jouer sans relâche

1.1 Le nécessaire entraînement

1.2 Le temps de préparation

2. Un horaire de travail chargé, un rythme "infernal"

2.1 Le nombre d'heures de travail

2.2 Durant l'année

2.3 Etre toujours disponible

2.4 Des horaires variables, lourds et trépidants

3. Déplacements et milieux de travail

3.1 Les déplacements

3.2 Les milieux de travail

4. Les dépenses liées au travail des musiciens et les réactions de ceux-ci face à l'impôt

4.1 Les dépenses

4.2 L'impôt

5. Les effets des conditions de travail des musiciens sur leur vie privée

6. Non-autonomie, contrôle, pression du milieu et du marché... le musicien doit toujours être "sur le qui-vive"

6.1 Une autonomie moins que relative

6.2 L'évaluation... une surveillance constante

6.3 Une pression constante du milieu et du marché

6.4 Des règles de comportement... souvent non formelles mais toujours réelles

7. L'insécurité

7.1 Une insécurité omniprésente

7.2 L'insécurité et les conditions de revenu des musiciens

CONCLUSION p.103

BIBLIOGRAPHIE p.111

Annexe 1 : Grille de codification p.115

Annexe 2 : Schéma d'entrevue p.116

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I:	AGE DES MUSICIENS	p. 22
TABLEAU II:	LE SEXE SELON L'AGE	p. 24
TABLEAU III:	NOMBRE D'INSTRUMENTS JOUES	p. 24
TABLEAU IV:	SPECIALITE (LA PREMIERE)	p. 26
TABLEAU V:	SPECIALITE PRINCIPALE ET SEXE	p. 27
TABLEAU VI:	REMUNERATION DES MUSICIENS COMPAREE A CELLE DE COMEDIENS	p. 34
TABLEAU VII:	REMUNERATION SELON LE SEXE	p. 35
TABLEAU VIII:	LA REMUNERATION SELON L'AGE	p. 36
TABLEAU IX:	L'AGE SELON LE REVENU	p. 38
TABLEAU X:	REMUNERATION SELON LA SPECIALITE	p. 40
TABLEAU XI:	REMUNERATION SELON LE NOMBRE D'INSTRUMENTS JOUES	p. 41
TABLEAU XII:	NOMBRE D'INSTRUMENTS JOUES ET LE SEXE	p. 42
TABLEAU XIII:	REMUNERATION BRUTE DE NOS INFORMATEURS	p. 43

INTRODUCTION

C'est avec modestie que nous présentons les principaux résultats de cette recherche sur le statut socioéconomique des musiciens et musiciennes membres de la Guilde des musiciens de Montréal. La modestie est, en effet, de mise dans la mesure où il s'agit d'une recherche exploratoire réalisée en l'espace d'environ un mois, soit au cours du mois de mars 1985, avec un petit budget et à partir d'une méthodologie plutôt légère.

Les chercheurs s'entendent pour reconnaître que les artistes sont les grands oubliés dans les recherches sur les industries culturelles[1]. Cela est particulièrement le cas des musiciens* au Québec. Dès lors, notre modeste contribution n'est pas sans provoquer chez nous une certaine satisfaction devant les résultats que nous présentons.

D'une part, ces résultats confirment ceux de nombreuses études et les tendances identifiées par des enquêtes menées dans divers pays depuis une vingtaine d'années. Nos résultats, en effet, actualisent ceux des enquêtes de: Jacqueline DE CLERCQ du Centre de sociologie de la musique de l'Université Libre de Bruxelles, dont l'enquête réalisée en 1970 concernait les musiciens professionnels belges[2]; de FOHRBECK et WIESAND du groupe d'étude sur la culture de l'Institute fur Projektstudien

---

1. Armand MATTELART, "Les défis actuels de la recherche sur les communications", Communication Information, vol. 7, n° 1 (1984), p. 93.

* Afin de ne pas alourdir le texte, le terme musicien incluera les musiciennes.

2. Jacqueline DE CLERCQ, La profession de musicien, Bruxelles, Editions de l'Institut de Sociologie, 1970.

d'Hambourg menée de 1972 à 1974 sur les artistes allemands[1]; et, d'OREND et SHARON du Human Resources Research Organisation faite en 1981 sur les artistes de quatre villes américaines[2]. De plus, notre enquête apporte des données qui étayent les constats de plusieurs auteurs. On peut à ce titre mentionner EDINBOROUGH[3], ZUZANEK[4], CORNWELL[5] et Pierre-Michel MENGER[6]. D'autre part, notre enquête est la plus récente dans le domaine. Elle permet donc de mettre à jour les constats concernant la transformation du monde des arts due au développement des industries culturelles et dont Jiri ZUZANEK fait état[7]. De plus, elle apporte des données qualitatives qui permettent de mieux comprendre les actuelles conditions d'emploi et de revenu des artistes, les musiciens du moins. En cela, notre enquête peut contribuer à combler le manque de données compréhensives dont Sally CORNWELL soulignait l'importance dans "The Social and Working Conditions of Artists"[8].

Notre enquête nous apprend que, parmi les 3 000 musiciens membres de la Guilde, 80 % gagnent 5 000 $ et moins par année.

---

1. Von Karla FOHRBECK et Andréas J. WIESAND, "Zum berufsbild der kulturberufe teilergebnisse der Kunstler-enquête", Kolner zetschrift fur soziologie und sozialpsychology, n°: 17, 1974, pp. 309-325.
2. Richard J. OREND et Batia SHARON, "The Economic Conditions and Exhibition Processes of Artists in Four Cities: Final Report", Washington, National Endowment for the Arts, 1981.
3. A. EDINBOROUGH, "Business Will Pay a Share of the Growing Costs of the Arts", dans The Arts in Canada : Today and Tomorrow, Toronto, Yorkminster Publishing Ltd, 1976.
4. Jiri ZUZANEK, "The Artist in Contemporary Society : Praise Without Pay ?", dans Journal of Physical Education and Recreation, 1978, vol: 49, n°: 8, p. 51 et 52.
5. Sally C. CORNWELL, "The Social and Working Conditions of Artists", dans International Labour Review, 1979, vol: 118, n°: 5, pp. 537-556.
6. Pierre-Michel MENGER, "Le paradoxe du musicien", Paris, Flammarion, 1983.
7. Jiri ZUZANEK, art. cit., p. 51.
8. Sally C. CORNWELL, art. cit., p. 554.

Ceux et celles dont les revenus provenant de la musique atteignent 30 000 $ et plus ne représentent pas plus que 5 % de l'ensemble de ces artistes. Si des études récentes montrent que la plupart des comédiens ont des revenus inférieurs au seuil de la pauvreté[1], notre recherche indique que la situation des musiciens n'est pas meilleure. Il est évident qu'un certain nombre de musiciens parmi les 80 % ne gagnant pas 5 000 $ par année ne peuvent que difficilement être qualifiés de professionnels... et qu'ils ne font pas de la musique leur préoccupation principale. Par contre, de ces 2 600 musiciens, on peut supposer que plusieurs ont reçu une formation adéquate, qu'ils désirent pratiquer cet art sérieusement et espèrent pouvoir en vivre. Quoiqu'il en soit, il faudrait une enquête beaucoup plus étendue pour répondre à cette question mais d'ores et déjà on peut souligner qu'acquérir une formation de musicien n'assure pas un travail en musique compte tenu des conditions actuelles d'emploi.

Notre enquête laisse, en effet, voir assez clairement que le marché de l'emploi dans ce secteur s'est détérioré depuis une quinzaine d'années, soit depuis que l'on parle de développement culturel et d'industries culturelles. Celui ou celle qui voudrait esquisser une sorte de Dossier noir de la musique au Québec n'aurait pas tellement de difficultés à trouver dans le milieu artistique des informations percutantes. Tel n'était cependant pas notre objectif. Notre enquête montre toutefois que la précarisation de l'emploi s'est développée considérablement dans ce secteur, où on assiste à une réduction du nombre d'emplois payants.

---

1. UNION DES ARTISTES (UDA), "Mémoire de l'Union des Artistes sur le statut de l'artiste-interprète", Montréal, 1984, pp. 14-26.

Au chapitre des conditions de travail, notre rapport est particulièrement intéressant. Il laisse bien voir non seulement comment les musiciens oeuvrent dans des conditions difficiles mais aussi comment, dans un contexte où l'insécurité est le pain quotidien, ils et elles doivent faire face à la déqualification.

Notre recherche visait à recueillir des données quantitatives et qualitatives sur les caractéristiques des musiciens, sur leur rémunération et sur les lieux et conditions de travail. Par conséquent, notre rapport est divisé en cinq chapitres. Le premier donne les principaux éléments de problématique et de méthodologie qui ont présidé à cette recherche. Le second porte sur les données socioéconomiques des musiciens alors que le troisième concerne la rémunération. Les deux derniers portent sur les lieux de travail (chapitre IV) et sur les conditions de travail (chapitre V).

Cette recherche a été financée par le Service gouvernemental de la propriété intellectuelle et du statut de l'artiste (ministère des Affaires culturelles du Québec). De plus, elle n'aurait pas été possible sans la collaboration (qui fut d'ailleurs excellente) de la Guilde des musiciens de Montréal, de son président, M. Emile SUBIRANA, de son Conseil d'administration et de tous les musiciens qui ont bien voulu nous accorder quelques heures de leur temps. Nous les remercions le plus sincèrement et souhaitons que les résultats de ce rapport puissent être utiles non seulement au Service gouvernemental qui nous l'a commandé mais aussi aux musiciens. Enfin, il va de soi que les analyses et les conclusions de ce rapport ne représentent les opinions et les points de vue ni de la Guilde, ni du Service gouvernemental de la propriété intellectuelle et du statut de l'artiste.

CHAPITRE 1

PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE

Nous présentons dans ce chapitre des éléments de problématique et de méthodologie d'une recherche sur le statut socio-économique des musiciens membres de la Guilde des musiciens de Montréal. Comme il s'agit d'une recherche exploratoire, la problématique relève plutôt d'une approche descriptive qu'analytique. De même, la méthodologie appropriée nous a paru devoir faire appel à des instruments légers, comme l'entrevue d'informateurs clés.

1. Eléments de problématique

1.1 Quelques constats tirés de la littérature internationale portant sur notre sujet d'enquête

L'univers des arts est en grande transformation depuis la fin des années 1950. Déjà, au début des années 1960, C.W. MILLS signalait que le travailleur culturel tendait à devenir un "commercial star"[1] et TOFFLER qualifiait d'explosion culturelle le mouvement ayant élargi le marché des biens et services culturels[2]. Ce mouvement s'est accéléré au cours des années 1970 de sorte que la presse américaine parlait, en 1977, d'un marché insatiable pour la culture[3]. FOHRBECK et WIESAND firent le même constat pour l'Allemagne fédérale[4].

---

1. C.W. MILLS, "The Cultural Apparatus", dans Power, Politics and People, Ed. par I.L. HOROWITZ, New York, Oxford University Press, 1963.
2. A. TOFFLER, The Culture Consumers. Art and Affluence in America, Baltimore, Penguin Books, 1964.
3. U.S. NEWS and WORLD REPORT, The Culture Boom, 8 août 1977.
4. Von Karla FOHRBECK et Andréas J. WIESAND, art. cit.

On peut donc considérer que durant les vingt-cinq dernières années le monde des arts s'est notablement "commercialisé" et qu'un véritable marché de la culture s'est formé. Aussi, n'est-il pas étonnant que cette réalité soit de plus en plus désignée par le concept d'industries culturelles.

Cependant, cet accroissement très important du marché pour les arts n'a pas été accompagné de retombées économiques satisfaisantes pour les artistes[1]. En effet, les enquêtes récentes ayant été faites sur la situation socioéconomique des artistes signalent que la situation d'emploi de ceux-ci est très défavorable[2] et que leurs revenus sont peu élevés[3].

Jacqueline DE CLERCQ faisait état, suite à l'enquête qu'elle effectua en 1970, de l'insatisfaction des musiciens classiques belges face à leur rémunération[4], à leur situation d'emploi[5] et à leurs conditions de travail[6]. Toutefois, cette insatisfaction semble injustifiée car, selon cette auteure, la profonde mutation ayant eu cours dans le monde de la musique entre les années 1950 et 1970 a amené la sécurité et la stabilité[7].

Deux remarques sont à faire au sujet des conclusions que tire DE CLERCQ de son enquête. Premièrement, elle semble négliger les points d'insatisfaction manifestés par les musiciens

---

1. Jiri ZUZANEK, art. cit., p. 51.
2. Von Karla FOHRBECK et Andréas J. WIESAND, art. cit.
3. Richard J. OREND et Batia SHARON, op. cit.; également S.M. CREAN, Remarks for the Planning Session on the Economics of the Arts, Texte de la conférence présenté à la conférence canadienne sur la recherche sociale et les politiques culturelles, Waterloo, avril 1977.
4. Jacqueline DE CLERCQ, op. cit., p. 162.
5. Ibid., p. 97.
6. Ibid., pp. 99 et 162.
7. Ibid., p. 161.

pour centrer son interprétation sur la relative sécurité des musiciens classiques professionnels qu'elle a interrogés. Deuxièmement, la quasi totalité des autres auteurs s'étant penchés sur la situation socioéconomique des artistes ont, au contraire, montré que l'insécurité caractérise la situation d'artiste[1].

A ces remarques on peut ajouter que la population d'enquête de Jacqueline DE CLERCQ est constituée de musiciens classiques professionnels, c'est-à-dire de musiciens pratiquant dans le secteur de la musique sérieuse[2], de celle à laquelle on accorde une valeur culturelle[3], de celle qui est consacrée, reconnue. Dans le monde musical, c'est dans ce secteur que les emplois les plus stables et les plus rémunérateurs se sont développés au cours des 50 dernières années, particulièrement avec la multiplication des grands orchestres symphoniques, des orchestres nationaux et de ceux des organismes étatiques de radio et de télédiffusion[4]. Or, si les musiciens de ce secteur "privilégié" par rapport à l'ensemble du monde de la musique manifestent de l'insatisfaction concernant leurs conditions d'emploi, de rémunération et de travail, il nous semble évident que ces conditions défavorables à l'artiste prévalent encore davantage pour l'ensemble des autres musiciens.

Ces remarques nous permettent d'identifier un problème majeur dans l'étude du monde des arts, celui de la définition des arts et surtout, en ce qui concerne notre objet d'étude, celui de la définition de l'artiste. La plupart des enquêtes auxquelles nous avont fait jusqu'ici référence ont été menées auprès de professionnels, donc auprès d'artistes réussissant ou "presque" à

---

1. Notamment Von Karla FOHRBECK et Andréas J. WIESAND, art. cit.; également, Sally C. CORNWELL, art. cit.
2. Jacqueline DE CLERCQ, op. cit., pp. 14 et 15.
3. Robert WANGERMEE, Avant Propos à La profession de musicien de Jacqueline DE CLERCQ, ibid., p. 9.
4. Ibid., pp. 73-85.

gagner leur vie de l'exercice de leur art[1]. La plupart de ces enquêtes tentent, ainsi, de distinguer l'artiste pour qui la pratique d'un art est son activité socioéconomique principale par opposition à l'amateur pour qui, malgré un intérêt certain pour cet art, cette pratique n'a pas un caractère impératif en termes d'emploi et/ou de revenus. Cependant, ceux qui font ces enquêtes ont tendance à réduire le monde artistique aux professionnels gagnant leur vie de la pratique de leur art. Or, il semble que le monde artistique soit éminemment plus vaste et complexe que cela.

Sally C. CORNWELL fait entrevoir cette réalité en élargissant la notion de "professionnel". "The term "artist" is used here to denote a professional, as opposed to an amateur, who earns or attempts to earn* his ou her livelihood from artistic activities"[2]. Cette auteure considère donc comme professionnel l'artiste qui gagne ou qui tente de gagner sa vie par l'exercice d'un art. Elle appuie cette conception sur les travaux de l'International Labour Office qui lors d'un colloque conjoint avec l'UNESCO, tenu en 1977, définissait l'artiste comme:

> (...) toute personne,qu'elle soit liée ou non par une relation de travail, qui consacre une part qualitativement importante de sa vie active aux arts et demande à être reconnue comme telle ou accepte de l'être dans le cadre de la société à laquelle elle

---

1. C'est entre autres le cas des enquêtes de Jacqueline DE CLERCQ, op. cit., de Von Karla FOHRBECK et Andréas J. WIESAND, art. cit., de Richard J. OREND et Batia SHARON, op. cit.

* Souligné par nous.

2. Sally C. CORNWELL, art. cit., p. 539.

appartient, qu'elle soit ou non membre d'une association professionnelle[1].

En introduisant l'idée de la "consécration d'une part qualitativement importante de sa vie active aux arts", la définition de l'artiste correspond beaucoup plus à la réalité complexe du monde artistique, car elle prend en considération d'une part les nouveaux arrivants dans la profession qui devront réussir à se tailler "une place au soleil" avant d'espérer gagner leur vie par la pratique de leur art. Cet ordre de considération concerne donc toute la question de la formation et du rapport de celle-ci au marché d'emploi. D'autre part, cette définition tient compte de la diversité et de l'organisation hiérarchique du monde des arts. Cet ordre de considération concerne donc toute la diversité des conditions d'emploi, de travail et de rémunération dans le marché d'emploi.

Ces remarques nous permettent de penser que les conditions d'emploi, de travail et de rémunération varient selon la place occupée dans l'organisation hiérarchique du travail dans la profession, de même que selon le type de pratique effectuée. Ainsi, dans chaque pratique comme à chaque palier de l'organisation du travail on retrouve des conditions spécifiques. Jacqueline DE CLERCQ a, en effet, bien illustré que ces conditions varient selon les pratiques, c'est-à-dire selon les différentes catégories de musiciens à l'intérieur d'un même secteur, soit la musique classique dite "sérieuse"[2]. De leur côté, FAULKNER en ce qui regarde les musiciens

1. Rapport de la Réunion conjointe OIT/UNESCO d'experts sur la condition de l'artiste, Genève, 29 août-2 septembre 1977, page 3.
2. Jacqueline DE CLERCQ, op. cit., pp. 27 et 87.

d'orchestres[1], GOINES à propos des musiciens noirs[2] et STEBBINS en ce qui concerne les musiciens de jazz et de musique commerciale[3] ont souligné ces différences de conditions dues à l'organisation hiérarchique.

Ces conditions spécifiques aux différentes pratiques et places occupées dans l'organisation hiérarchique du travail dans une profession artistique sont toutefois interdépendantes. Plus précisément, il nous semble que les conditions spécifiques aux pratiques les plus reconnues, telles celles de chef et de musicien d'orchestre symphonique, et aux places les plus élevées dans l'organisation hiérarchique, telles celles de chef d'orchestre, de soliste, de première chaise..., sont liées à celles, beaucoup moins favorables, des pratiques moins reconnues et des places inférieures dans l'organisation du travail[4] .

L'ensemble de l'univers d'une profession artistique, tel celui des musiciens, s'organise comme une pyramide dont les différentes parties constituent de véritables réservoirs d'artistes aux statuts différents. Ces réservoirs, MIEGE les a qualifiés de viviers[5]. Le rapport entre ces viviers est assuré à la fois par la reconnaissance[6], la mobilité et la compétition,

---

1. FAULKNER Robert R., Career Concerns and Mobility Motivations of Orchestra Musicians, dans The Sociological Quaterly, 1973, vol.14, no: 3, pp. 334-349.

2. GOINES Leonard, "Reflections on the State of Black Music and the Black Musician", dans Journal of Asian and African Studies, 1974, vol. 9, no: 3 et 4, pp. 217-223.

3. Robert R. STEBBINS, "Class, Statues and Power among Jazz and commercial musicians", dans The Sociological Quarterly, 1966, vol. 7, no: 2, pp. 197-213.

4. Voir à cet effet, Robert R. Faulkner, art. cit.

5. Bernard MIEGE, "La marchandise culturelle: quelques caractéristiques de son développement récent...", dans Communication et Information, 1983, vol. 4, n°: 2, pp. 47-65.

6. Charles S. STEVENS, Artists and Audiences: The Dilemma of the Jazz Musician, Texte de la communication faite à l'International Sociological Association, Canada, 1982.

la concurrence[1]. Et ces réservoirs sont de plus en plus restreints dans le haut de la pyramide.

Non seulement le nombre de places dans le haut de la pyramide est-il moins grand mais ces places diminuent depuis la fin des années 1930[2], bien que la demande pour les biens et services artistiques se soit substantiellement accrue. Comme le précisent plusieurs auteurs, avec l'industrialisation du champ culturel[3], avec les moyens modernes de diffusion (radio, télévision, câblodistribution, satellites...)[4], avec l'électronification...[5] et avec les "stars", les têtes d'affiche[6], on satisfait une plus grande demande, un plus grand marché, mais avec moins d'artistes "professionnels".

Cette apparente contradiction, de même que celle entre le peu d'artistes qui gagnent leur vie de la pratique de leur art et le nombre beaucoup plus important de ceux et celles qui tentent de le faire et même plus largement de ceux et celles qui voudraient le faire, rendent nécessaire de définir l'artiste professionnel en incluant l'idée de la "consécration d'une part qualitativement importante de sa vie active aux arts". En effet, en réduisant la conception d'artiste professionnel à ceux et

---

1. Robert R. FAULKNER, art. cit.; de même que Richard A. PETERSON et Howard G. WHITE, "The Simplex Located in Art Worlds", dans Urban Life, 1979, vol. 7, n°: 4, pp. 411-439; également Jack B. KAMERMAN, A "Scrutinization" of Charisma: Charismatic Authority and Control in the Work of the Symphony Orchestra Conductor, Texte de la communication faite à l'Eastern Sociological Society, Etats-Unis, 1981.

2. Von Karla FOHRBECK et Andréas J. Wiesand, art. cit.; également, Sally C. CORNWELL, art. cit., p. 545.

3. Peter K. ETZKORN, "Manufacturing Music", dans Society, 1976, vol. 14, n°: 1, pp. 19-23.

4. Sally C. CORNWELL, art. cit., pp. 540-546.

5. Peter K. ETZKORN, "Uber soziale und musikalische Eigenschaften: Aspekte der Statusdimensionen kreativer Musiker", dans Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie, 1974, n°: 17, pp. 93-109.

6. Sally C. CORNWELL, art. cit., p. 545.

celles qui réussissent à gagner leur vie, on occulte la complexité et la diversité de l'univers artistique moderne. On néglige le rôle fonctionnel que remplit dans l'ensemble pyramidal d'une profession artistique la diversité des pratiques et des paliers de l'organisation hiérarchique du travail dans cette profession. On oublie que c'est l'ensemble de cette organisation, incluant l'effet des "nouveaux arrivants" dans les différents réservoirs, celui de la nécessaire reconnaissance publique de même que celui de l'organisation de la diffusion des biens et services artistiques, qui crée une pression constante sur l'artiste[1]. C'est l'ensemble de cette réalité qui détermine les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des artistes.

La littérature consultée nous permet donc de penser que, de façon générale, la profession d'artiste se caractérise au niveau:

a) des conditions d'emploi par: 1- le peu de contrôle des artistes sur leur statut d'emploi[2]; 2- par le fait que ce statut varie énormément allant de travailleur autonome à employé salarié, à travailleur temps plein, partiel, occasionnel...[3]; 3- par le fait que l'artiste doit multiplier les engagements[4]; et, 4- par le fait que les artistes n'ont que très rarement une sécurité d'emploi[5],

b) des conditions de travail par: 1- des heures de travail irrégulières[6]; 2- un nombre important d'heures de pratique nécessaire afin de développer

---

1. Sally C. CORNWELL, art. cit., p. 541.
2. Ibid., p. 541.
3. Ibid., p. 542.
4. Ibid.; également Jacqueline DE CLERCQ, op. cit., pp. 11 et 163; de même que Richard J. OREND et Batia SHARON, op. cit.
5. Sally C. CORNWELL, art. cit., p. 543.
6. Ibid., p. 549; de même que Jacqueline DE CLERCQ, op. cit., p. 99.

et même de conserver la dextérité technique[1]; 3- une pression constante[2]; et, 4- une absence presque complète de sécurité sociale, d'avantages sociaux[3],

c) des conditions de rémunération par des revenus irréguliers et très bas[4].

Il semble donc que la situation d'artiste se caractérise globalement par une insécurité certaine.

1.2 Les objectifs

Notre recherche visait à recueillir surtout des données qualitatives sur:

a) les caractéristiques sociodémographiques des musiciens: âge, sexe, lieux de résidence et d'exécution, instruments, formation, etc.

b) la rémunération et ses diverses formes: unité de base de la collection, nombre et catégories d'employeurs, circuits et contacts, rémunération selon les catégories, dépenses liées au travail, avantages sociaux et marginaux, autres sources de rémunération, etc.

c) les lieux de travail et conditions de travail: nombre et catégories d'employeurs, circuits et contacts, conditions de travail, possibilités de création, possibilités d'avancement, etc.

---

1. Sally C. CORNWELL, art. cit., p. 548; de même Jacqueline DE CLERCQ, op. cit., p. 136; également Robert R. FAULKNER, art. cit.,p. 342.

2. Sally C. CORNWELL, art. cit., p. 548; également Robert R. FAULKNER, art. cit.; de même que Richard A. PETERSON et Howard G. WHITE, art. cit.; aussi Jack B. KAMERMAN, art. cit.

3. Sally C. CORNWELL, ibid., pp. 550-554.

4. Sally C. CORNWELL, ibid., p. 550; de même que Richard J. OREND et Batia SHARON, op. cit.

Par rapport à la population étudiée, nous visions deux objectifs: recueillir des données qualitatives sur la rémunération et les conditions de travail auprès d'informateurs clés et fournir des données quantitatives sur les caractéristiques sociodémographiques et sur la rémunération de l'ensemble des musiciens membres de la Guilde (soit environ 3 000 musiciens).

1.3 Les catégories de musiciens

Il nous a semblé indispensable d'avoir une vue d'ensemble de la diversité de la population à étudier. A la suite de deux (2) entrevues avec le président de la Guilde des musiciens de Montréal, M. Emile SUBIRANA, il nous est apparu que la situation socioéconomique des musiciens n'est probablement pas très différente de celle d'autres catégories d'artistes, celle des comédiens, par exemple. De plus, dans un cas comme dans l'autre, la situation socioéconomique, de même que les conditions de travail des artistes d'un même art sont extrêmement variables, de sorte que cela nous invite à être très prudent lorqu'on tente d'en catégoriser les membres.

Si la Guilde compte 3 000 musiciens membres, on peut faire l'hypothèse qu'il n'y a pas plus que 10 à 15 % d'entre eux qui peuvent vivre décemment de leur travail de musicien. De plus, la quasi-totalité de ces 3 000 musiciens appartient à la catégorie des pigistes. Ces musiciens doivent donc avoir affaire à plusieurs employeurs au cours d'une même année. D'un employeur à l'autre, les conditions de travail et de rémunération varient considérablement, de sorte qu'il devient difficile de peindre un portrait général des conditions de travail et de rémunération d'un individu.

Par ailleurs, le marché de l'emploi dans ce domaine comprend deux secteurs: le secteur de la musique classique et celui de la musique dite commerciale.

1- Le secteur de la musique classique est un secteur dont les employeurs (Orchestre symphonique de Montréal, Radio-Canada) sont généralement subventionnés, de sorte que les conditions de travail et de rémunération sont meilleures. En revanche, ce secteur n'offre du travail qu'à 300 - 350 musiciens qui peuvent être répartis en trois sous-catégories:

a) les 92 - 100 musiciens de l'OSM, dont la situation est assez unique,

b) les 150 musiciens qui jouent assez souvent, mais qui ont un deuxième travail relié à la musique (professeurs dans les conservatoires, les écoles universitaires de musique, les cégeps; un certain nombre de ces musiciens sont étudiants de musique au niveau universitaire),

c) environ 50 de ces musiciens jouent rarement; ce sont parfois des compositeurs... retraités.

Donc, environ 300 à 350 musiciens travaillent dans le secteur de la musique classique selon des fréquences assez variables et pour des employeurs facilement identifiables.

2- Le secteur de la musique commerciale où l'on retrouverait autour de 2 500 à 2 600 musiciens. Dans ce secteur, ce sont les lois du marché qui prédominent. Cela signifie que les conditions de travail et la rémunération sont encore plus contrastées. En témoigne la diversité des lieux de travail: studio d'enregistrement, publicité, hôtels, cabarets, bars, restaurants, clubs, etc. De plus, ces employeurs sont, fréquemment, hors de la région immédiate de Montréal.

Dans ce secteur, on peut faire quatre sous-catégories:

a) les musiciens très occupés, soit entre 200 et 250 musiciens, qui peuvent vivre de leur musique comme pigistes;

b) les musiciens peu occupés, soit environ 2 000 à 2 200 musiciens. Ces musiciens doivent avoir un second travail pour survivre. Celui-ci n'a généralement rien à voir avec la musique;

c) les musiciens de jazz, qui se plient au marché de la musique commerciale et qui sont assez occupés. Ils sont environ 200;

d) enfin, une vingtaine de musiciens de jazz, les "purs-du-jazz". Ils acceptent des rémunérations très basses, refusent les engagements plus payants qui ne relèvent pas de leur art afin de ne se consacrer qu'à celui-ci.

A ces catégories et sous-catégories s'ajoutent les chefs d'orchestre (une douzaine). Dans l'ensemble, ils sont plus favorisés que les autres musiciens, surtout sur le plan de la rémunération. Mais, encore là, la catégorie n'est pas homogène, comme en témoignent les conditions de travail du directeur de l'OSM... de loin supérieures aux conditions des autres chefs d'orchestre.

Si ces catégories ont constitué dès le départ un guide pour situer nos informateurs, elles leur ont été par ailleurs soumises. Tous nos informateurs se sont dits d'accord avec cette typologie, mais elle a provoqué de leur part les commentaires suivants:

a) Il existe bel et bien deux secteurs, celui de la musique classique et celui de la musique dite commerciale. Cependant, tous ceux et celles qui jouent du classique, travaillent généralement aussi dans le secteur de la musique commerciale. Même les musiciens qui sont à l'OSM acceptent non

seulement des charges d'enseignement, mais aussi des contrats pour jouer de la musique commerciale (publicité, télévision, etc.). Par ailleurs, la musique classique a de plus en plus un côté commercial. Dutoit, par exemple, n'est pas seulement compétent, il est aussi un vendeur, nous dit un informateur.

b) A l'inverse, celui ou celle qui est spécialisé(e) dans la musique commerciale a peu de chance d'être sollicité(e) pour jouer du classique (le marché est d'ailleurs plus restreint). Dans le milieu, on se fait rapidement identifier: "Lui, il travaille de jour, il fait du club date (réceptions, mariages, hôtels, etc.), des petites jobs". Quand un musicien n'est pas catalogué "dans une classe en particulier, là c'est très payant (...)". A première vue, les musiciens qui jouent régulièrement du classique, sont moins identifiés que les autres à une classe en particulier, de sorte qu'ils peuvent se retrouver secondairement dans toutes les autres catégories, le jazz compris. Ceci révèle, par ailleurs, l'étroitesse du marché de la musique classique qui oblige les musiciens spécialisés dans cette musique à faire autre chose.

c) Pour ce qui est du nombre de musiciens dans chacune des catégories, on propose des modifications mineures sur lesquelles il est difficile d'établir un consensus ou encore de trancher. Ainsi, le nombre de musiciens de jazz qui se plient à la musique commerciale pourrait être ramené à 100 (catégorie 2c) au lieu de 200; l'autre centaine se retrouverait dans la musique commerciale (catégorie 2a). Au total, selon nos informateurs, le nombre de musiciens très actifs ne dépasserait pas les 600 et peut-être même les 500, de sorte qu'environ 2 200 à 2 500 musiciens peuvent être considérés comme peu occupés (les données quantitatives sur la rémunération, que nous analyserons plus loin, révèlent que le nombre des musiciens très occupés est, dans les faits, nettement inférieur).

d) En ce qui concerne les chefs d'orchestre, il faut aussi distinguer le secteur de la musique classique de celui de

la musique commerciale. Dans le premier cas, leur nombre se situerait autour de 4 ou 5, alors que dans le second il pourrait dépasser la vingtaine.

e) Par ailleurs, tous nos informateurs sont d'accord pour dire qu'il existe de nombreux musiciens qui ne sont pas membres de la Guilde. Il s'agit de personnes qui, à un moment ou à un autre, vont gagner de l'argent en jouant d'un instrument de musique (leur formation peut être non seulement réduite, mais parfois inexistante). Selon l'un de nos informateurs: "dans le populaire, il y en aurait entre 7 000 et 20 000 qui font de la musique. Par rapport à une telle population, nos catégories sont insuffisantes. Il faudrait alors ajouter les musiciens ambulants, les "musiciens ethniques" (haïtiens, grecs, etc.), les musiciens "western", etc.

2. Eléments de méthodologie

Compte tenu de nos objectifs, la population étudiée (2.1) est à la fois l'ensemble des musiciens de la Guilde et un échantillon de celle-ci constitué des informateurs clés. De même, nos instruments sont doubles (2.2).

2.1 La population étudiée

Pour les données quantitatives fournies par la Fédération américaine des musiciens de Toronto, la population étudiée est constituée de l'ensemble des musiciens membres de la Guilde des musiciens de Montréal, soit environ 3 000 membres. Les musiciens non-membres de la Guilde de Montréal ne font pas partie de la population étudiée. Les données quantitatives disponibles sont: le sexe, l'âge, les instruments, la catégorie de membre et la rémunération.

Par ailleurs, pour les données plutôt qualitatives concernant la formation, les lieux et conditions de travail, les

catégories d'employeurs, etc., nous avons fait appel à des informateurs clés qui avaient tous au moins quinze ans d'expérience et dont l'âge se situe entre 36 et 65 ans. Par rapport à nos catégories,

- 2 informateurs appartiennent au secteur de la musique classique: l'un est membre de l'OSM (catégorie 1a), alors que l'autre a un deuxième travail comme professeur dans une école universitaire (catégorie 1b),

- 6 informateurs appartiennent au secteur de la musique commerciale même si, pour la plupart, leur formation relève du classique: trois sont très occupés et ont des revenus bruts se situant entre 40 000 $ et 100 000 $ par année (catégorie 2a), trois sont présentement peu occupés, mais ont un travail lié à la musique (catégorie 2b).

Parmi les musiciens travaillant dans le secteur de la musique commerciale, trois ont été à un moment ou l'autre chef d'orchestre. Enfin, parmi ces informateurs, on comptait une femme.

Il est certain que ces informateurs ne sont pas représentatifs des musiciens membres de la Guilde. Tel n'était pas notre objectif. En revanche, ces musiciens connaissent très bien le marché de l'emploi et les conditions de travail dans le secteur de la musique. Leur expérience est diversifiée. Ensemble, ils connaissent bien tous les lieux de travail pour avoir travaillé soit à l'OSM, à Radio-Canada, à Radio-Québec, à Télé-Métropole, dans l'industrie du disque, dans la publicité, dans les tournées avec des artistes, à la Place des Arts, pour des club date, des bars, des hôtels, etc. A ce titre, ils peuvent donc tous être considérés comme des informateurs clés. Enfin, l'entrevue de ces huit informateurs fut complétée par une

rencontre du Conseil d'administration de la Guilde qui a porté entre autres choses sur les conditions de travail des musiciens et sur l'évolution du marché du travail au cours des vingt dernières années.

2.2 Les instruments de recherche

Nous avons utilisé deux instruments, soit une grille pour codifier les données obtenues de la Fédération américaine des musiciens de Toronto et un schéma d'entrevue pour les informateurs clés.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, les données concernant l'ensemble des membres de la Guilde sont assez réduites, mais elles fournissent tout de même une information de première main sur la rémunération. De plus, même si elles sont très réduites, ces données ne pouvaient être analysées sans l'utilisation de l'informatique, ne serait-ce que pour fournir des tableaux croisés, revenus/sexe, revenus/âge, revenus/instrument, etc. La grille de codification utilisée a été reproduite en annexe.

Pour les entrevues d'informateurs clés, nous avons élaboré un schéma que nous reproduisons également en annexe. Ce schéma comprend trois blocs de questions: un premier concernant les caractéristiques sociodémographiques de l'informateur, un deuxième sur les lieux et conditions de travail, un troisième sur les conditions de revenus. Toutes ces entrevues ont été réalisées en mars 1985, chacune d'elle avait une durée d'environ deux heures. Le verbatim de ces entrevues, plus de 500 pages, a constitué notre corpus d'analyse.

CHAPITRE II

DONNEES SOCIODEMOGRAPHIQUES

Dans ce chapitre, nous fournirons dans un premier temps (1) des données sur l'ensemble des musiciens de la Guilde et, dans un deuxième (2), sur nos informateurs clés. La question de la rémunération sera traitée dans le chapitre suivant.

1. Les musiciens de la Guilde

Les membres de la Guilde des musiciens de Montréal sont au nombre de 3 239 et peuvent être répartis dans les catégories suivantes:

. membres réguliers	:	2 652	(81,9 %)
. membres à vie	:	346	(10,7 %)
. noms professionnels	:	109	(3,4 %)
. transferts	:	14	(0,4 %)
. jeunes sons	:	7	(0,2 %)
. agents	:	24	(0,7 %)
. officiels	:	53	(1,6 %)
. autres	:	33	(1,1 %)

La totalité de ces membres sont des musiciens à l'exception de quelques-uns des agents. Les membres honoraires (à vie) sont des membres qui ont quarante ans et plus de service. Les noms professionnels sont des musiciens qui pour diverses raisons se sont donné un nom autre que celui qu'ils portaient jusque-là. Les "transferts" sont des musiciens qui viennent d'une autre région, mais qui résident depuis peu à Montréal. Parmi les "agents", qui s'occupent de placer les musiciens, certains sont des musiciens, d'autres non. Les "officiels" sont généralement

des musiciens qui relèvent d'une autre région. La catégorie "autres" comprend des personnes dont la Guilde n'a pas les adresses ou sur lesquelles on ne dispose pas d'informations suffisantes pour les classer.

La moyenne d'âge des musiciens est de 40,1 ans avec une médiane légèrement inférieure. Nous ne possédons pas d'information sur l'âge de 113 des musiciens.

TABLEAU I : AGE DES MUSICIENS

AGE	NOMBRE	%
20 ans et moins	61	1,9
21 à 25 ans	395	12,6
26 à 30 ans	677	21,7
31 à 35 ans	515	16,5
36 à 40 ans	308	9,9
41 à 45 ans	214	6,8
46 à 50 ans	178	5,7
51 à 55 ans	195	6,3
56 à 60 ans	144	4,6
61 à 65 ans	114	3,6
66 ans et plus	325	10,4
TOTAL	3 126	100

Un peu plus d'un tiers des musiciens (soit exactement 36,2 %) ont trente ans et moins, alors qu'un peu moins des deux tiers (62,6 %) ont 40 ans et moins. Si l'on considère que les 66 ans et plus atteignent 10,2 % en raison de la catégorie des "membres à vie", il faut conclure que la population des musiciens est plutôt jeune que vieille.

Quant au sexe des musiciens, environ un sur cinq est une femme (19,3 % pour 612 individus) et quatre sur cinq un homme (81,7 % pour 2 558 individus). Nous ne possédons cependant pas d'information quant au sexe pour 69 individus. La proportion de femmes à la Guilde est légèrement inférieure à celle décelée par Statistique Canada lors de son dernier recensement pour l'ensemble du Québec: la proportion était alors de 23,7 % de femmes par rapport à 76,3 % d'hommes, pour une population totale de 3 210 musiciens et chanteurs professionnels au Québec.

Comparativement aux hommes (et toute proportion gardée), les femmes sont un peu plus nombreuses dans la catégorie des 30 ans et moins: 46,1 % des femmes ont 30 ans et moins comparativement à 34,1 % des hommes. En revanche, les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes dans la catégorie des 51 ans et plus: 26,6 % pour les hommes comparativement à 18,7 %. Dès lors, deux hypothèses non exclusives peuvent être avancées. Dans un cas, on pourrait supposer qu'au cours des dernières années le marché de l'emploi dans la musique est devenu un peu plus ouvert aux femmes. Dans l'autre cas, les femmes auraient tendance à se retirer ou seraient simplement forcées de se retirer à partir de 50 ans.

TABLEAU II : LE SEXE SELON L'AGE

SEXE / AGE	HOMMES	FEMMES
0-20 ans	1,5 %	3,9 %
21-30 ans	32,6 %	42,2 %
31-40 ans	26,7 %	23,1 %
41-50 ans	12,6 %	12,6 %
51-60 ans	12,0 %	6,1 %
61-70 ans	7,6 %	5,8 %
71 ans et plus	7,0 %	6,8 %
TOTAL	100 % (2 522)	100 % (588)

A partir des données de la Guilde, on peut faire une liste d'environ 85 instruments de musique différents. Des 3 101 musiciens sur lesquels nous avons des informations quant aux instruments joués, un peu moins des deux tiers (soit exactement 63 %) déclarent jouer de plus d'un instrument.

TABLEAU III : NOMBRE D'INSTRUMENTS JOUES

(N) instruments	(N) musiciens	%
1	1 146	37,0
2	912	29,4
3	484	15,6
4 et plus	559	18,0
TOTAL	3 101	100

Si l'on ne tient compte que du premier instrument joué (voir le tableau IV), le piano arrive en tête suivi, dans l'ordre, des guitares, des violons, des saxophones, etc. Par ailleurs, si l'on tient compte aussi des second, troisième et quatrième instruments joués, les guitares arrivent en tête et dépassent légèrement le piano (865 sélections par rapport à 847). Les divers saxophones, l'orgue et la clarinette montent d'un ou deux échelons par rapport à l'ordre du tableau IV, alors que le violon descend de deux échelons. Tout cela pourrait s'expliquer par le fait que le guitariste peut, dans bien des cas, jouer de la guitare espagnole comme second instrument, de la guitare classique comme troisième, etc., alors que le violoniste serait plus spécialisé.

Il existe apparemment des instruments plutôt "masculins" comme le tuba, la batterie, la contrebasse, la trompette, la guitare, le trombone, la clarinette... D'autres sont plutôt "féminins". Ce serait le cas principalement de la harpe et, à un moindre degré, du clavecin. Dans le cas du violon, de l'alto, de la flûte, les hommes et les femmes sont représentés assez également. Il faudrait regarder du côté du Conservatoire pour voir si ces tendances sont appelées à se maintenir ou non.

Il existe aussi des instruments qui sont peu ou pas choisis comme premier choix mais qui le seront davantage comme deuxième, troisième et même quatrième. C'est le cas du synthétiseur, qui n'est choisi que par dix musiciens comme premier instrument, mais qui le sera cent douze fois comme deuxième, troisième et quatrième choix. Il en est ainsi de certaines fonctions comme celles de voix, de copistes, d'orchestrateurs et même de chefs d'orchestre.

TABLEAU IV : SPECIALITE (LA PREMIERE)

SPECIALITE	(N) MUSICIENS	%
Piano	566	18,3
Guitares*	454	14,6
Batterie	318	10,3
Violon	254	8,2
Saxophone*	163	5,3
Contrebasse	138	4,5
Trompette	137	4,4
Orgue	129	4,2
Clarinette*	110	3,5
Basse électrique	108	3,5
Flûte, piccolo	99	3,2
Accordéon	81	2,6
Trombone	76	2,5
Violoncelle	71	2,3
Percussion	68	2,2
Alto*	52	1,7
Cor*	45	1,5
Hautbois	28	0,9
Voix	23	0,7
Direction d'orchestre	20	0,6
Orchestration	20	0,6
Basson, contrebasson	20	0,6
Composition	18	0,6
Harpe	14	0,4
Clavecin	14	0,4
Tuba, sousaphone	14	0,4
Autres	61	2,0
TOTAL	3 101	100

* Des regroupements ont été réalisés (ex. guitare classique, guitare espagnole, etc.)

TABLEAU V : SPECIALITE PRINCIPALE ET SEXE

SEXE / SPECIALITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
TUBA SOUSAPHONE	100 %		100 % (14)
BATTERIE	96,5 %	3,5 %	100 % (318)
BASSE ELECTRIQUE	96,3 %	3,7 %	100 % (108)
CONTREBASSE	95,7 %	4,3 %	100 % (138)
TROMPETTE	95,6 %	4,4 %	100 % (137)
GUITARE*	95,1 %	4,9 %	100 % (426)
ORCHESTRATION	95,0 %	5,0 %	100 % (20)
TROMBONE	93,3 %	6,7 %	100 % (72)
CLARINETTE*	92,7 %	7,3 %	100 % (109)
ACCORDEON	91,4 %	8,6 %	100 % (81)
SAXOPHONE*	90,0 %	10,0 %	100 % (161)
COMPOSITION	88,9 %	11,1 %	100 % (18)
DIRECTION D'ORCHESTRE	84,5 %	10,5 %	100 % (19)
PERCUSSION	79,4 %	20,6 %	100 % (68)
ORGUE	72,9 %	27,1 %	100 % (129)
HAUTBOIS	71,4 %	28,6 %	100 % (28)
PIANO	71,4 %	28,6 %	100 % (566)
COR	71,4 %	28,6 %	100 % (49)
VOIX	60,9 %	39,1 %	100 % (23)
BASSON	60,0 %	40,0 %	100 % (20)
FLUTE*	56,7 %	43,3 %	100 % (111)
ALTO	53,8 %	46,2 %	100 % (52)
VIOLON	53,1 %	46,9 %	100 % (254)
VIOLONCELLE	52,1 %	47,9 %	100 % (71)
CLAVECIN	50,0 %	50,0 %	100 % (14)
HARPE		100 %	100 % (14)

2. Pour les informateurs clés

2.1 Quelques données d'ensemble

L'âge de nos informateurs clés varie de 36 à 65 ans; certains sont dans la trentaine, d'autres dans la quarantaine, un est dans la cinquantaine et un autre dans la soixantaine. Ils appartiennent donc aux tranches d'âge les plus actives et pour lesquelles la reconnaissance professionnelle est un fait accompli. A ce titre, nos informateurs représentent assez bien l'expérience très diversifiée dans le champ de la musique selon les différentes tranches d'âge.

Parmi ces informateurs, il y a six hommes et une femme. La composante féminine de notre échantillon est donc proportionnellement inférieure à la présence des femmes à la Guilde. Les membres du Conseil d'administration de la Guilde ont affirmé que généralement il n'y avait pas de différence entre hommes et femmes dans la pratique musicale. C'est entre autres le cas pour la rémunération, comme le confirme une musicienne. Cependant, cette informatrice ajoute:

> C'est moins pire que dans les bureaux mais la plupart des femmes sont en musique classique, dans les sections rythmiques. Elles sont toujours les mêmes et t'en entends pas tellement parler. On n'est pas laissées pour compte mais on n'est pas aidées.

Cette informatrice fait également remarquer que la critique, lorsqu'elle vient des femmes, est moins bien reçue et que plusieurs engagements échappent aux femmes parce qu'elles sont femmes.

Il semble donc que, dans le milieu de la musique comme dans tous les autres milieux de travail, la différence sexuelle engendre des conditions d'emploi et de travail différentes.

Les instruments joués par nos informateurs représentent un éventail assez diversifié dans le champ de la musique. Deux de nos informateurs jouent du piano, un de la contrebasse et un autre de la basse électrique, un des percussions et deux des cuivres (trompette et cor).

La plupart de nos informateurs ont reçu une formation musicale classique dans un conservatoire du Québec (4 sur 7) ou dans une école universitaire de musique (1 sur 7). Nos informateurs représentent donc la partie du monde de la musique pour qui le musicien est un professionnel ayant appris de professionnels. Ils appartiennent à la partie institutionnalisée du monde de la musique, à la partie la plus visible, la plus légitimée, consacrée.

Tous nos informateurs ont connu des débuts assez semblables. Tous se sont fait connaître en jouant. Tous ont connu la pige et pour la plupart ils continuent de prendre du travail à la pige, même deux qui ont actuellement des emplois ou des contrats stables, à l'OSM, à Radio-Canada ou dans l'enseignement.

Le cheminement de nos informateurs est donc à la fois semblable (jouer pour se faire connaître, bouche à oreille, pige... et, au bout, un emploi ou une situation un peu plus stable) et très diversifié, car par la pige ces personnes ont été amenées à faire des expériences multiples. Plusieurs ont, en effet, affirmé: "(...) avoir à peu près tout fait comme pigiste". Et, cela se reflète très bien dans les cheminements individuels.

2.2 Cheminement de chaque informateur clé

A. est un homme d'environ 35 ans. Il joue d'un instrument à cordes et sa formation est classique (du Conservatoire). Il est membre de l'OSM. Il fait de la pige. Il gagne de 35 000 à 50 000 $ par année. Il a débuté dans le métier en remplaçant un musicien d'un grand orchestre. Il a fait du travail à la pige, de l'accompagnement, des remplacements, etc. Actuellement, il enseigne comme chargé de cours dans un département universitaire de musique. Dans notre typologie, A. appartient à la catégorie 1a, c'est-à-dire musique classique, OSM.

B. est un homme d'environ quarante ans. Il joue de la basse électrique et, à l'occasion, de la contrebasse. Sa formation est classique et il l'a reçue au Conservatoire. Il travaille à Radio-Canada, fait des arrangements, enseigne... Il gagne de 55 000 à 60 000 $ par année. Le père de B. était musicien. B. a commencé à jouer vers l'âge de 13 ans et il débuta dans le métier en faisant de la musique avec les musiciens de cabarets, après les heures de fermeture, jusqu'à 3-4 heures du matin. Il affirme: "C'est toute une école". Il a fait de la pige à la télévision et à la radio. Il a également travaillé dans les boîtes de nuit, les hôtels, les églises, etc. Il fait de l'enregistrement, des arrangements et de la production de disques. Dans notre typologie, B. appartient à la catégorie 2a, c'est-à-dire musique commerciale, musicien très occupé.

C. est un homme d'environ 45 à 50 ans. Il joue du piano. Il reçut une formation classique au Conservatoire. Il travaille à Radio-Canada, fait des arrangements, enseigne. Il gagne autour de 100 000 $ par année. La mère de C. jouait du piano. On a commencé à lui enseigner la musique à l'âge de 6 ans. Il entre dans le métier à 22 ans, à son retour d'études en Europe. Son premier travail fut à Radio-Canada et au

Conservatoire. Il poursuivit durant quelques années une double carrière: une dans l'enseignement et une autre comme pianiste dans des boîtes de nuit. Assez tôt, il commence à faire des arrangements et fait du remplacement de musiciens dans des boîtes de nuit. Il accompagne une artiste très connue, fait de nombreux commerciaux, des arrangements, etc. C. appartient également à la catégorie 2a de notre typologie.

D. est un homme d'une cinquantaine d'années. Il occupe actuellement un emploi autre que de musicien, mais lié à la musique. Il gagne environ 30 000 à 35 000 $ par année. Il a débuté dans le métier en accompagnant dans des spectacles et en jouant dans des orchestres de danse et "country". D. a fait de la pige, a été dans la promotion de disques et d'artistes, etc. Nous l'avons classé dans la catégorie 2b de notre typologie, c'est-à-dire musique commerciale, musicien peu occupé.

E. est un homme d'une soixantaine d'années. Il joue d'un instrument à vent et a étudié la musique à l'école où il faisait ses études commerciales. Aujourd'hui, E. est à la retraite, mais travaille dans le milieu de la musique. Il débuta dans le métier à la suite d'un concours d'amateurs, en remplaçant un musicien. Il ne continue toutefois pas en musique. Il se trouve un emploi dans la fonction publique, emploi qu'il exercera pendant plus de 30 ans. Durant ces années, il continue à faire de la musique le soir à la pige. Il appartient également à la catégorie 2b de notre typologie.

F. est un homme d'une quarantaine d'années. Il joue d'un instrument à vent. Il a reçu une formation classique au Conservatoire. Il enseigne dans une université et fait de la pige. F. gagne de 40 000 à 50 000 $ par année. Il est venu à la musique un peu par hasard; ses parents ne faisaient pas de musique. Il commence dans le métier vers l'âge de 17-18 ans.

Pendant plus de douze ans, il vécut de pige. Il joua comme remplaçant à l'OSM, fit de nombreuses émissions de radio et de télé, du studio d'enregistrement, des commerciaux, etc. Dans notre typologie, F. appartient à la catégorie 1b, c'est-à-dire musique classique, autre travail lié à la musique.

G. est une femme d'environ 35 ans. Elle joue du piano. Elle reçut une formation classique dans une école universitaire de musique. Elle fait des arrangements et travaille à Radio-Canada. Elle gagne environ 50 000 $ par année. Les parents de G. avaient appris la musique. Elle débute dans le métier comme assistante d'un chef d'orchestre qui la remarque alors qu'elle chante la messe télévisée. Par la suite, elle fera de l'accompagnement dans des spectacles et pour des artistes. Elle fait de la pige. Cette informatrice appartient à la catégorie 2a de notre typologie.

CHAPITRE III

LA REMUNERATION DES MUSICIENS ET LE MARCHE DE L'EMPLOI

Ce chapitre sera divisé en deux parties: une première (1) sur la rémunération et une seconde (2) sur le marché de l'emploi dans le secteur de la musique.

1. La rémunération des musiciens

Nous nous arrêterons d'abord sur l'ensemble des musiciens membres de la Guilde des musiciens de Montréal (1.1). Puis, nous ferons de même pour nos informateurs clés.

1.1 La rémunération des musiciens

D'après les données (pour la Caisse de retraite) obtenues de la Fédération américaine des musiciens de Toronto, la masse salariale de l'ensemble des musiciens membres de la Guilde de Montréal était de seize millions quatre cent soixante-dix-huit mille cinq cent trente-deux dollars (16 478 532 $) pour l'année 1984. Cette somme est inférieure d'environ dix millions à celle de l'UDA qui compte pourtant un nombre de membres légèrement inférieur à celui de la Guilde (les revenus totaux des membres de l'UDA étaient de 26 674 597 $ en 1983[1]). C'est dire que, du point de vue de la rémunération, la situation des musiciens(nes) est pire que celle des comédiens.

---

1. UDA, Op. cit., pp. 14-26.

TABLEAU VI : REMUNERATION DES MUSICIENS COMPAREE A CELLE DES COMEDIENS

REVENUS	GUILDE (N = 3 239)	UDA (N = 2 795)
0 $ à 999 $	59 %	33 %
1 000 $ à 4 999 $	21,1 %	27 %
5 000 $ à 9 999 $	6,9 %	13 %
10 000 $ à 14 999 $	2,8 %	7 %
15 000 $ à 19 999 $	2,2 %	6 %
20 000 $ à 24 999 $	1,6 %	4 %
25 000 $ à 34 999 $	1,9 %	4 %
35 000 $ et plus	4,4 %	6 %
	100 %	100 %

Quatre-vingts pour cent (80 %) des membres de la Guilde ont un revenu inférieur à 5 000 $, comparativement à 60 % pour l'UDA. De plus, il n'y a que 7,7 % des musiciens qui gagnent 20 000 $ et plus par année, comparativement à 14 % pour les comédiens. En chiffre absolu, cela signifie qu'il n'y a que 258 musiciens qui reçoivent 20 000 $ et plus, comparativement à 339 comédiens. Si la musique était le seul revenu de nos musiciens professionnels, il faudrait dire que près de 90 % d'entre eux (soit exactement 89,8 %) vivent sous le seuil de la pauvreté. On devine à l'avance l'importance que peuvent prendre dans un tel contexte des employeurs comme l'OSM et Radio-Canada. Enfin, un tiers des membres de la Guilde (33,3 %) n'avait reçu aucune rémunération en 1984.

TABLEAU VII : REMUNERATION SELON LE SEXE

SEXE REVENUS	HOMMES (N = 2 558)	FEMMES (N = 612)
0 $ à 999 $	32,2 %	30,9 %
1 000 $ à 4 999 $	21,1 %	22,7 %
5 000 $ à 9 999 $	7,1 %	6,7 %
10 000 $ à 14 999 $	3,1 %	1,8 %
15 000 $ à 19 999 $	2,3 %	2,1 %
20 000 $ à 24 999 $	1,8 %	1,0 %
25 000 $ à 34 999 $	1,8 %	2,3 %
35 000 $ et plus	4,5 %	4,9 %
TOTAL	100 %	100 %

Le tableau VII montre comment les femmes et les hommes peuvent être distribués selon la rémunération. Toute proportion gardée, les femmes sont légèrement plus présentes dans les catégories de 25 000 $ et plus. Cela provient sans doute du fait que les lieux qui paient le mieux, Radio-Canada et OSM, sont relativement moins fermés aux femmes que les lieux qui paient moins, comme les bars. Par ailleurs, la rémunération moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes: 4 713 $ pour les musiciennes comparativement à 5 309 $ pour les musiciens. De plus, il ne faut pas perdre de vue que les femmes qui tirent un revenu de la musique ne représentent que 19,6 % de l'ensemble de la population des musiciens. Et cela même si, dans les conservatoires, la majorité des étudiants sont des femmes (57,7 %)[1].

---

1. Gaétan HARDY, "Les élèves du Conservatoire de musique du Québec", in Chiffres à l'appui, vol. II, n° 7, (mars-avril 1985), p. 2.

Si l'on s'en tient aux moyennes, ce sont les moins de 20 ans, avec 813 $, et les 66 ans et plus, avec les 1 014 $, qui ont les plus faibles rémunérations. La rémunération des 41 à 50 ans est la plus élevée, avec une moyenne de 9 410 $. Suivent, dans l'ordre, les 31 à 40 ans, avec une moyenne de 7 185 $, les 51 à 60 ans, avec 5 711 $, les 61 à 65 ans, avec 4 200 $, et enfin les 21 à 30 ans, avec 4 184 $.

TABLEAU VIII : LA REMUNERATION SELON L'AGE

REVENUS / AGE	0 $ à 4 999 $	1 $ à 14 999 $	5 000 $ à 24 999 $	15 000 $ à 34 999 $	25 000 $ à 35 000 $ et plus	35 000 $ et plus	TOTAL
20 ans et moins	27,8 %	70,5 %	1,6 %	--	--	--	100 % (61)
21 ans à 30 ans	20,8 %	61,3 %	9,5 %	4,0 %	1,1 %	3,2 %	100 % (1051)
31 ans à 40 ans	23,5 %	51,0 %	10,9 %	5,6 %	2,6 %	6,4 %	100 % (769)
41 ans à 50 ans	23,7 %	42,1 %	15,8 %	5,4 %	3,3 %	9,7 %	100 % (392)
51 ans à 60 ans	33,9 %	39,9 %	15,0 %	3,8 %	2,1 %	5,3 %	100 % (339)
61 ans à 70 ans	45,7 %	26,4 %	18,9 %	4,8 %	2,6 %	1,9 %	100% (269)
70 ans et plus	83,5 %	15,0 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	--	100% (212)

Ces données sont en un sens confirmées par le tableau VIII. Il apparaît clairement que les moins de 20 ans et les 70 ans et plus sont les plus faiblement rémunérés: 98 % de ces deux catégories d'âge reçoivent des rémunérations inférieures à 5 000 $. Par ailleurs, les musiciens âgés de 31 à 60 ans sont, toute proportion gardée, ceux et celles qui reçoivent les meilleures rémunérations. Ainsi, 13 % des 41 à 50 ans reçoivent des rémunérations de 25 000 $ et plus comparativement à 6,3 % pour l'ensemble de cette population.

En chiffre absolu (voir le tableau IX), ce sont les musiciens âgés de 31 à 40 ans qui sont les plus nombreux dans la catégorie des 25 000 $ et plus, suivis de près par les 41 à 50 ans et par les 21 à 30 ans. De même, ceux et celles qui sont les plus nombreux à recevoir des rémunérations inférieures à 5 000 $ sont les musiciens âgés de 21 à 30 ans et de 31 à 40 ans. Enfin, parce que les musiciens de 21 à 30 ans et de 31 à 40 ans sont plus nombreux en chiffre absolu que les autres, ils sont aussi les plus nombreux à la fois dans le groupe des moins bien rémunérés et dans le groupe des mieux rémunérés. A nouveau, les plus jeunes (20 ans et moins) et les plus vieux (71 ans et plus) sont presque absents des catégories de rémunération de 5 000 $ et plus.

TABLEAU IX : L'AGE SELON LE REVENU

REVENUS	20 ans et moins	21 à 30	31 à 40	41 à 50	51 à 60	61 à 70	71 et plus	TOTAL
0 $	1,8 %	23,7 %	19,6 %	10,1 %	12,4 %	13,2 %	19,2 %	100 % (929)
1 $ à 4 999 $	2,9 %	43,4 %	26,4 %	11,1 %	9,1 %	4,8 %	2,3 %	100 % (1482)
5 000 $ à 14 999 $	--	28,6 %	24,1 %	17,8 %	14,6 %	14,6 %	0,2 %	100 % (349)
15 000 $ à 24 999 $	--	46,6 %	22,2 %	14,4 %	7,8 %	7,8 %	1,2 %	100 % (90)
25 000 $ à 34 999 $	--	20,0 %	33,3 %	21,7 %	11,7 %	11,7 %	1,6 %	100 % (60)
35 000 $ et plus	--	23,6 %	34,0 %	26,4 %	12,5 %	3,5 %	--	100 % (144)

Les instruments

Par rapport à la masse salariale, les instruments qui arrivent en tête sont:

- le piano	:	2 870 890 $
- le violon	:	2 543 067 $
- le tambour	:	1 152 506 $
- la guitare	:	1 026 384 $
- la contrebasse	:	899 183 $
- le violoncelle	:	740 351 $
- l'accordéon	:	580 485 $
- la trompette	:	570 928 $
- l'alto	:	563 659 $
- l'orgue	:	508 687 $

Par ailleurs, si l'on tient compte des moyennes, les instruments qui arrivent en tête sont:

- le cor anglais	:	13 033 $
- le trombone basse	:	12 520 $
- l'alto	:	12 253 $
- la harpe	:	10 617 $
- le violoncelle	:	10 427 $
- le violon	:	10 012 $
- le hautbois	:	9 776 $
- le basson	:	9 715 $
- le saxophone baryton	:	8 338 $

TABLEAU X : REMUNERATION SELON LES SPECIALITES

REVENU / SPECIALITE	1 $ à 4 999 $	5 000 $ à 14 999 $	15 000 $ à 24 999 $	25 000 $ et plus	TOTAL % - N
Aucune	99,0 %	--	--	--	100 % - (107)
Clavecin	92,9 %	7,1 %	--	--	100 % -
Guitare*	90,0 %	6,1 %	2,1 %	1,9 %	100 % - (426)
Flûte*	86,5 %	8,1 %	0,9 %	4,5 %	100 % - (111)
Tuba	85,7 %	--	7,1 %	7,1 %	100 % - (14)
Orgue	85,3 %	6,3 %	5,5 %	3,9 %	100 % - (129)
Basse électrique	85,1 %	7,4 %	3,7 %	3,7 %	100 % - (108)
Batterie	84,9 %	7,8 %	4,1 %	3,1 %	100 % - (318)
Clarinette	82,7 %	9,1 %	1,8 %	5,4 %	100 % - (110)
Saxophone*	81,0 %	12,3 %	2,4 %	4,3 %	100 % - (163)
Trompette	80,2 %	10,9 %	3,6 %	5,3 %	100 % - (137)
Direction d'orchestre	80,0 %	15,0 %	5,0 %	0 %	100 % - (20)
Percussion	79,4 %	10,3 %	4,4 %	5,9 %	100 % - (163)
Piano	79,0 %	11,8 %	4,2 %	5,0 %	100 % - (566)
Voix	78,2 %	13,0 %	--	8,6 %	100 % - (23)
Composition	72,2 %	5,6 %	--	22,3 %	100 % - (18)
Accordéon	71,6 %	17,3 %	8,7 %	2,4 %	100 % - (81)
Hautbois	71,4 %	3,6 %	3,6 %	21,4 %	100 % - (28)
Trombone	71,0 %	14,5 %	7,9 %	6,5 %	100 % - (76)
Contrebasse	70,3 %	16,7 %	3,6 %	9,4 %	100 % - (138)
Alto	69,2 %	3,8 %	5,8 %	21,1 %	100 % - (52)
Cor	67,3 %	10,2 %	10,2 %	12,3 %	100 % - (49)
Orchestration	65,0 %	10,0 %	15,0 %	10,0 %	100 % - (20)
Violoncelle	64,8 %	8,4 %	7,0 %	19,7 %	100 % - (71)
Violon	63,4 %	14,5 %	4,0 %	18,1 %	100 % - (254)
Basson	60,0 %	15,0 %	10,0 %	15,0 %	100 % - (20)
Harpe	50,0 %	21,5 %	14,3 %	14,2 %	100 % - (14)

* Des regroupements ont été réalisés (ex. guitare classique, guitare espagnole, etc.)

Le tableau X laisse voir que les instruments qui sont plus présents que les autres dans la catégorie des 25 000 $ et plus sont aussi ceux qui avaient les moyennes les plus élevées, soit l'alto, le violoncelle, le violon, le basson, la harpe, le cor, etc. A l'inverse, ceux qui sont le plus représentés dans la catégorie des 4 999 $ et moins sont aussi ceux qui avaient les plus faibles moyennes, soit le clavecin, la guitare, la flûte, le tuba, l'orgue, la basse électrique, la batterie, etc. On peut supposer que les instruments qui ont leur place à l'OSM, comme l'alto, ont plus de chance d'être un peu mieux représentés dans la catégorie des revenus élevés que ceux qui sont d'abord, sinon exclusivement, dans la musique populaire, comme la guitare électrique, dont la rémunération moyenne est de 1 772 $.

TABLEAU **XI : REMUNERATION SELON LE NOMBRE D'INSTRUMENTS JOUES**

Nb d'instruments Revenus	1	2	3
0 à 4 999 $	75,7 %	83,0 %	80,7 %
5 000 $ à 14 999 $	10,6 %	9,0 %	10,3 %
15 000 $ à 24 999 $	4,9 %	3,1 %	3,7 %
25 000 $ et plus	8,7 %	4,9 %	5,3 %
TOTAL (N)	100 % (1 146)	100 % (912)	100 % (1 043)

Par ailleurs, le fait de jouer de plusieurs instruments ne s'accompagne pas d'une meilleure rémunération. Au contraire, ce sont ceux et celles qui ne jouent que d'un instrument qui ont généralement les meilleures rémunérations. Là aussi, on peut supposer que ceux et celles qui sont spécialisés dans la musique commerciale jouent, plus que les autres, de plusieurs instruments. S'il en est ainsi, la polyvalence du musicien

pourrait bien aller de pair avec une précarisation de l'emploi et une certaine déqualification.

TABLEAU XII : NOMBRE D'INSTRUMENTS JOUES ET SEXE

SEXE Nb. d'instruments	HOMMES	FEMMES	TOTAL
1	73,8 %	26,1 %	100 % (1 146)
2	80,0 %	20,0 %	100 % (912)
3	88,9 %	11,1 %	100 % (1 042)

Enfin, toute proportion gardée, les hommes ont plus tendance que les femmes à jouer de plusieurs instruments. A nouveau, on peut supposer que s'il en est ainsi, c'est en partie parce que le monde de la musique commerciale est plus ouvert aux hommes qu'aux femmes.

1.2 Pour nos informateurs clés

En ce qui concerne la rémunération, nos informateurs clés, loin de former un échantillon représentatif, constituent l'exception. Les revenus qu'ils tirent de la musique les placent dans la catégorie des 5 % les mieux rémunérés.

TABLEAU XIII : REMUNERATION BRUTE DE NOS INFORMATEURS

	COMME MUSICIEN	AUTRE QUE COMME MUSICIEN	TOTAL (Brut)
I - Secteur: Classique	- 45 200 $ (OSM et pige)	- 4 800 $ (enseignement temps partiel)	50 000 $
	- 16 000 $ (pige et orchestre)	- 40 000 $ (enseignement temps partiel)	56 000 $
II - Secteur: Musique commerciale	- 55 000 $ (pige: R-C, disques, etc.)	- ----------	55 000 $
	- 50 000 $ (pige et chef d'orchestre)	- ----------	50 000 $
	- 4 000 $ (club date - fin de semaine)	- 30 000 $ (agent)	34 000 $
	- 0 $ (retraité)	- 30 000 $ (agent)	30 000 $
III - Chef d'orchestre	- 120 000 $ (dans musique commerciale)	- ----------	120 000 $

La moyenne de la rémunération brute de nos informateurs est de 56 428 $ dont 41 456 $ proviennent d'un travail de musicien.

La rémunération nette est beaucoup plus difficile à évaluer et nous apparaît moins fiable que la rémunération brute. En gros, nos informateurs évaluent leur revenu net à environ 50-60 % de leur revenu brut. Ceux ou celles qui gagnent 50 000 $ par année donnent environ 30 000 $ net alors que celui qui gagne 120 000 $ donne 55 000 $ de revenu brut. Il faut comprendre que si le chef d'orchestre reçoit le double ou le triple du tarif du musicien toutes catégories, ses dépenses sont par ailleurs plus élevées et plus diverses (ex. des frais financiers). Ainsi, l'un d'entre eux a fait 300 000 $ brut au cours d'une année mais, nous dit-il, "j'avais des musiciens à payer de sorte qu'il ne me restait pas plus d'argent à la fin de l'année" (que si j'avais fait 100 000 $ brut). Un autre, qui a joué le rôle de contractant en 1967, nous dit "des fois, l'impôt trouve ça drôle que j'aie reçu de la Ville de Montréal 105 000 $ dans l'espace de six mois et qu'il n'en reste que 3 000 $ (de net)". En somme, toute proportion gardée, le revenu net des chefs d'orchestre pourrait être un peu moins élevé.

Par rapport à leur rémunération, tous nos musiciens et musiciennes insistent sur le fait qu'ils travaillent très durement pour obtenir une rémunération brute qui se compare à celle des policiers. Or, à la différence des policiers, les musiciens ont une carrière relativement courte et incertaine. Dans le commercial (le classique n'y échappe pas non plus), il y a un phénomène de génération qui fait, par exemple, que les jeunes chanteurs engageront des musiciens de leur âge ou relativement jeunes. Il en est ainsi dans la publicité et à la télévision, de sorte qu'à 45 ou 50 ans les musiciens prennent "l'allure de dinosaures". C'est pourquoi même ceux et celles qui

réussissent se cherchent un second emploi (de préférence dans l'enseignement si l'on a une formation classique) qui pourrait devenir l'emploi principal pour la seconde moitié de leur existence.

Les lieux les plus payants seraient apparemment Radio-Canada et les maisons de publicité. Certains ont déjà reçu de Radio-Canada jusqu'à 50 000 $ brut en un an. Malheureusement, lorsqu'il est question de restrictions budgétaires, ce sont les musiciens qui sont en premier lieu touchés. Leur sécurité est beaucoup plus réduite que celle des comédiens. Ces derniers sont engagés pour une série (un nombre minimum d'émissions), alors que les musiciens ne sont assurés que pour une émission à la fois. A l'autre extrémité, ce sont les club date (réceptions, mariages, hôtels, etc.) qui paient le moins: "Ceux qui ne font que du club date, nous dit un informateur qui en a fait pendant trente ans, travaillent jusqu'à 300 jours par année pour faire entre 28 000 $ et 30 000 $ brut". Mais, ajoute-t-il, "il n'y en a pas 100" qui atteignent ce montant: il n'y en a "finalement peut-être que 50".

1.3 Tarifs et délais de paiement

La question des tarifs est assez complexe. En effet, le profane qui consulte le Bottin de la Guilde risque de ne pas s'y retrouver. Cela se comprend, pour la bonne raison que les tarifs reposent à notre avis sur deux séries de critères: l'une renvoie à la prestation musicale comme telle (au fait que le musicien joue d'un ou de deux instruments, au nombre d'heures de la prestation, aux déplacements, etc.), alors que l'autre renvoie dans une certaine mesure à l'auditoire (au fait qu'il s'agit d'une très grande salle, comme le Forum, d'une salle de plus ou de moins de 5 000 places, au fait que la prestation sera reproduite ou non sur disque ou vidéo, etc.). En somme, la complexité des diverses catégories de cachets provient tout

autant de la diversité des employeurs (nous y reviendrons au chapitre IV) que du fait que la rémunération tient compte des auditoires, de leur dimension, de leur présence ou de leur absence (d'où un tarif moindre pour les répétitions). Si la catégorisation des cachets pour les musiciens est plus complexe que pour la plupart des autres professionnels, c'est donc parce qu'elle incorpore (non systématiquement et non complètement) des éléments qui relèvent du droit d'auteur.

Les tarifs minima de la Guilde varient selon les types d'engagement suivants:

- les engagements d'occasion: soirées dansantes, défilés de mode, banquets, etc. La contribution à la Caisse de retraite est alors de 5 % et le cachet minimum après 19 heures est de 92 $ pour trois heures consécutives ou moins et le temps supplémentaire, de 13 $ par demi-heure.

- les engagements de théâtre et de concert: la contribution à la Caisse de retraite est de 7 % et le temps supplémentaire est de 12 $ par 15 minutes. Pour tous les théâtres et auditoriums de 5 000 sièges et moins, le tarif est de 95 $, sauf pour certaines salles où le tarif est inférieur (ex. Théâtre de la Marjolaine) ou supérieur (ex. Théâtre Piggery de North Hatley).

  Pour les concerts, le tarif minimum est le même pour les salles de 5 000 places et moins, mais il est plus élevé pour les premières chaises, les violons solo, etc.

- les engagements pour enregistrement de disques: le cachet minimum pour une séance de trois heures (distribution canadienne) est de 154,59 $ et le temps supplémentaire, de 25,77 $ par demi-heure. Pour la distribution internationale, le tarif est de 187,06 $ et le temps supplémentaire, de 62,35 $. Pour les 45 tours seulement, le tarif minimum de 1 1/2 heure est de 123,46 $.

- les engagements pour annonce publicitaire, radio et télévision: le cachet minimum pour une séance de base est de 88,20 $ et la contribution à la Caisse de retraite, de 10 %.

Si l'on consulte le Bottin de la Guilde (voir p. 95), on pourra voir que les tarifs pour les engagements réguliers varient selon les catégories d'établissement et donc selon les auditoires potentiels (nous y reviendrons au chapitre IV).

Ces tarifs sont des minima pour les musiciens de la Guilde. Selon nos informateurs, certains contractants donnent 10 $ ou même 15 $ de plus. Pour des émissions comme Montréal en direct, un musicien ordinaire fait 500 $ et un chef d'orchestre 1 000 $. A une émission comme Bou Bou, le chef d'orchestre peut recevoir 5 800 $ pour une semaine, mais comme le maximum est de dix semaines, cela donne 58 000 $ brut pour une année.

Enfin, la rémunération des musiciens qui ne sont pas membres de la Guilde est fixée par le Décret sur les musiciens et est régie par le Comité paritaire. Dans ce cas, il n'y a que trois catégories, soit celle des engagements d'occasion, celle de la musique populaire (bars, restaurants, cabarets, etc.) et celle des autres engagements (théâtre, compétitions sportives, variétés, musique de chambre, concerts, etc.). La catégorie

annonces publicitaires, radio et télévision n'existe pas, ce qui montre bien que les musiciens non membres de la Guilde jouent dans des lieux moins prestigieux et moins payants. On peut supposer qu'il en est ainsi pour les établissements des autres catégories.

Le tarif du Comité paritaire est le taux le plus bas de la Guilde. "On ne peut pas dire, affirme un informateur clé, que l'on étouffe l'industrie, c'est des taux qui sont viables pour tout le monde". Concrètement, "pour tous les guitaristes et les organistes présentement le minimum, c'est 450 $ pour 5 soirs", soit environ 90 $ par soir. "Dans les brasseries, les musiciens (guitaristes) vont chercher en moyenne 450 $ pour 3 ou 4 soirs et, s'ils sont très connus, jusqu'à 1 000 $". Le Comité paritaire a reçu l'année dernière 150 000 $ comme prélèvement prévu par le Décret, soit le 0,7 % des rémunérations versées. Si les salaires correspondant à ce prélèvement ont bel et bien été versés ("ce qui n'est pas assuré"), cela voudrait dire que l'ensemble des rémunérations des musiciens relevant du Comité paritaire aurait atteint 21 428 571 $ pour l'année 1984 (répartie entre 10 000 musiciens, cette somme ne donne que 2 143 $ par musicien; répartie entre 3 000 musiciens, elle atteint 7 143 $, ce qui n'est pas énorme).

Les musiciens reçoivent leur rémunération du chef de l'orchestre ou du contractant sauf dans les cas de Radio-Canada où les chèques sont faits au nom du musicien. Pour les délais, la Guilde oblige que les musiciens soient payés dans les dix (10) jours. Ceux et celles qui ne respectent pas les délais peuvent se voir attribuer des amendes. Dans la pratique, les délais seraient de l'ordre de 2 à 3 semaines et parfois d'un mois. Dans le cas des disques et de la publicité, les délais sont plus longs: ils peuvent atteindre jusqu'à 1 1/2 mois. En revanche, dans les club date, dans les danses d'un soir, le chef

d'orchestre peut être payé le soir même. Ce système fait que les musiciens de la Guilde n'ont pas trop de problèmes de délais si le chef est honnête. Mais ce dernier se doit d'avoir une marge de crédit (celle-ci peut atteindre les 25 000 $) s'il veut payer ses musiciens selon la norme.

Pour les musiciens de la Guilde, s'il existe un problème, c'est celui de la contribution à la Caisse de retraite. Certains employeurs négligent de payer leur part prévue pour la retraite (5 à 10 % selon les catégories d'engagement). C'est le cas surtout des établissements où il y a un "grand roulement de personnel" comme dans certains clubs de jazz ou encore, dans les hôtels et bars où "ça change de propriétaire à toutes les cinq minutes, ils font faillite et fonctionnent comme compagnie à numéro". Dans le cas des grands hôtels, il n'y a pas de problèmes: "Cela passe par la comptabilité".

Même si notre enquête ne portait pas sur les musiciens relevant du Comité paritaire, on peut retenir que leur situation semble beaucoup plus difficile que celles des musiciens de la Guilde en raison principalement des lieux ou ils se produisent.

Autres activités nécessaires à un revenu décent

Pour ne vivre que de musique, les musiciens doivent avoir un revenu de base que peuvent fournir l'OSM ou Radio-Canada, par exemple. Sinon, les musiciens n'ont d'autre choix que d'accepter d'autres emplois, soit l'enseignement, soit tout autre emploi non lié à la musique. Même pour un musicien qui connaît du succès, les demandes (adressées aux pigistes) subissent des fluctuations considérables au cours d'une année. De plus, les aléas de la mode et le phénomène des générations

font qu'un musicien approchant de la cinquantaine risque de connaître une baisse importante de ses revenus à un moment où ses obligations financières sont élevées. Tout cela fait que plus de 80-90 % des musiciens seraient contraints de faire autre chose que de la musique et que ceux qui réussissent songent à une seconde carrière en dehors de la musique.

2. Le marché de l'emploi

La situation actuelle pourrait être caractérisée par l'augmentation du nombre de musiciens et la précarisation de l'emploi (2.1), par une diminution des engagements payants (2.2) et par une forte immigration de musiciens étrangers (2.3).

2.1 Augmentation du nombre des musiciens et précarisation de l'emploi

En premier lieu, nos informateurs sont unanimes pour dire que la situation s'est profondément détériorée: "Il y a quinze ans, la musique pouvait être une carrière lucrative, maintenant la musique se rapproche des autres arts, peinture, etc." Les musiciens seraient donc dans "un creux terrible". C'est maintenant de plus en plus difficile de faire carrière, de sorte que certains "vendent des autos maintenant". "La musique, nous dit-on, c'est pas l'avenir". Les rémunérations n'ont pas bougé depuis quatre ou cinq ans et même depuis longtemps. Un informateur nous rapporte qu'"il y a dix-sept ans, il faisait "une émission à Radio-Canada pour 285 $ alors que la même émission donne aujourd'hui 340 $.

En deuxième lieu, tous nos informateurs considèrent que le nombre de musiciens a augmenté considérablement au cours des dernières années. Ainsi, le nombre des étudiants en musique

dépasserait les 2 000. Un musicien, professeur dans une université, nous donne les chiffres suivants:

- Faculté de musique de l'UQAM	: 190 à temps plein 90 à temps partiel
- Faculté de musique de l'Un. McGill	: 400
- Faculté de musique de l'Un. de M.	: 350
- Faculté de musique de Concordia	: 200
- Conservatoire de Montréal	: 400 (298)[1]
- Conservatoire de Québec	: 300-350 (340)
- Département de musique U.Q.T.R.	: 200
- Cegep de Drummondville	: 200-250
TOTAL	2 530-2 630

A ces 2 530-2 630 étudiants en musique, il faudrait ajouter ceux des lieux suivants:

- Conservatoire de Hull	: (133)
- Conservatoire de Val-d'Or	: (97)
- Faculté de musique, Université Laval	
- Conservatoire de Trois-Rivières	: (138)
- Conservatoire de Chicoutimi	: (152)
- Conservatoire de Rimouski	: (140)
- Cégep de Trois-Rivières	
- Cégep de Saint-Laurent	
- Cégep Marie-Victorin	
- Cégep de Sainte-Thérèse	
- Cégep de Joliette	
- Cégep de Sherbrooke	

1. Gaétan HARDY, Art. cit., indique qu'en 1983, il y avait 1 298 élèves inscrits au Conservatoire de musique du Québec. Le chiffre entre parenthèses est tiré de cet article.

"Il est sûr, nous dit un informateur, qu'il y a actuellement au Québec plus de monde qui étudie la musique qu'il y en a dans toute la Guilde des musiciens." En ce qui concerne les débouchés, la situation des étudiants en musique n'est sans doute pas pire que celle des étudiants en éducation ou en biologie, par exemple. Mais dans un cas comme dans l'autre, il s'agit cependant de situation dramatique.

A première vue, la situation actuelle serait la suivante: réduction de l'emploi dans la musique, d'une part, augmentation du nombre de musiciens, d'autre part. Nous pensons que l'augmentation du nombre de musiciens est réelle (si l'on tient compte en plus de l'immigration). Le nombre de musiciens pourrait bien atteindre 10 000, chiffre avancé par un informateur.

2.2 Débouchés plus nombreux mais réduction des "jobs payantes"

Tout laisse supposer que les débouchés ont plutôt augmenté que diminué. En revanche, il est certain qu'il y a réduction des engagements les plus payants.

Le nombre des employeurs pourrait atteindre actuellement 1 200 : 850 d'entre eux engagent sur une base régulière et se rapportent au Comité paritaire, alors que 350 (entre 300 et 400) ne s'y rapportent pas encore. Ces nouveaux emplois seraient surtout dans les brasseries, les piano-bars, etc. En somme, "les lieux de prestation musicale ne seraient (sont) pas à la baisse" mais les conditions de travail et la rémunération seraient par ailleurs à la baisse. La croissance rapide du nombre des musiciens aurait favorisé l'augmentation du travail précaire. Etudiants et immigrants s'ajoutant aux

"musiciens (qui) travaillent moins" font que "les gars sont prêts à faire n'importe quoi... à n'importe quel prix".

Par ailleurs, les débouchés les plus payants n'ont pas augmenté; ils auraient même connu une réduction au cours des dernières années:

1) Il y a d'abord la crise de la musique live qui a débuté au lendemain d'Expo 67. La montée des discothèques a signifié la fin d'un bon nombre d'orchestres de danse et a coïncidé avec le déclin et même la disparition de cabarets comme le Casa Loma, le Café de l'Est, etc. Enfin, le nombre de groupes dans le domaine de la musique rock est de plus en plus réduit: un seul se maintient, le groupe SHOW.

A la Place des Arts, par exemple, il arrive de plus en plus fréquemment qu'on utilise de la musique préenregistrée. Ce fut le cas des ballets de Hambourg lors de leur passage à la Place des Arts. Cela veut dire que 75 de nos musiciens n'ont pas alors été engagés. Evidemment, "ça coûte moins cher... mais ça enlève des jobs". De même, les artistes viennent de plus en plus avec leurs musiciens "alors qu'avant l'artiste amenait sa musique et on la jouait". Dans les théâtres d'été, c'est la même chose: "y en a plus un avec des musiciens (...) personne n'a les moyens de se payer ça".

2) A Radio-Canada et à la télévision privée, il y a aussi réduction du nombre d'emplois. Par exemple, on utilise de moins en moins le stop tape. Si un musicien se trompe, on laisse l'erreur, de sorte que le temps d'utilisation des musiciens est réduit. En revanche, cette façon de procéder exige beaucoup plus de concentration de la part des musiciens et n'est pas sans augmenter le stress.

Dans les téléromans, la musique utilisée vient de plus en plus de l'étranger: ce sont "des disques qui sont faits spécialement pour ça, un peu partout dans le monde. Ca peut être fait à Hong-Kong, ils nous envoient toute sorte de musique, ça peut être romantique, dramatique, rêveur, etc. En achetant ça, ils n'ont même pas de droits d'auteur à payer (...), alors ça coûte rien". Par ailleurs, dans l'industrie locale du disque, ça va assez mal: "On voit les contrats qui passent, y a pas de disques qui se font, (il y en a) très peu". La situation de l'industrie québécoise du disque s'est profondément détériorée: les productions américaines nous envahissent plus que jamais.

3) Enfin, les nouvelles technologies (l'ordinateur, le synthétiseur) contribuent fortement à une réduction du nombre d'emplois. "Je connais des musiciens, nous dit un informateur, qui étaient 2 ou 3 et qui maintenant sont seuls grâce à ces techniques. Ce n'est pas meilleur" mais "ils ne sont pas obligés de discuter avec les musiciens". De même, pour les disques, "au lieu d'avoir 25 musiciens, t'en a 4 qui sonnent comme 35". Pour un chef d'orchestre qui travaille à Radio-Canada, l'ordinateur peut lui permettre de réaliser une codification pour une émission en 30 secondes, alors que sans cela il lui faudrait travailler toute une journée pour arriver au même résultat. C'est pourquoi certains musiciens se recyclent en informatique: "Un des cours, nous dit un informateur, peut m'aider même en musique parce que mon synthétiseur est programmé selon des algorithmes".

La généralisation de ces nouvelles technologies contribue sans doute à la déqualification des musiciens. Chose certaine, les styles changent et les musiciens doivent être plus polyvalents, savoir jouer de plusieurs instruments. Mais en même temps, on voit de plus en plus de musiciens qui ont des connaissances très limitées dans le domaine de la musique.

En conclusion, le marché de l'emploi dans le domaine de la musique est en restructuration. Les emplois les plus payants seraient moins nombreux. Les réductions budgétaires à Radio-Canada, une certaine internationalisation de la production musicale, l'envahissement américain, la généralisation des nouvelles technologies en sont pour une bonne part responsables. En revanche, les nouveaux emplois qui apparaissent dans les brasseries, par exemple, ne font pas le poids d'autant plus que le nombre des musiciens ne cesse de croître en raison non seulement des étudiants, mais aussi des immigrants.

2.3 Le cas de l'Orchestre symphonique de Montréal

La plupart de nos informateurs sont scandalisés par le fait que l'OSM comprennent autant de musiciens d'origine étrangère et surtout américaine. Si l'on considère qu'il n'y a qu'un peu plus d'une centaine d'emplois à 30 000 $ et plus au Québec dans le domaine de la musique, est-il logique que plus de la moitié de ces emplois soient confiés à des immigrants? Voilà la question que posent nos informateurs.

Si nos informateurs sont d'accord pour admettre que l'OSM, "c'est une industrie" et pour accepter que les joueurs des Expos soient des Américains, la plupart trouvent "scandaleux" et "illogique" que l'OSM soit composée "à 80 % de musiciens étrangers". Pourquoi? Parce que "l'OSM, c'est notre argent, c'est subventionné par le gouvernement. Dès lors, je trouve inconcevable, ajoute un informateur, que systématiquement on dise que les Canadiens ne sont pas assez bons pour jouer dans cet orchestre-là". Un autre informateur nous a dit: "On est fier de l'OSM (...) mais ça ne favorise pas le monde d'ici, c'est prestigieux mais c'est comme si tous nos peintres étaient américains".

La relève à l'OSM continue de venir des Etats-Unis. Quand un poste est disponible, explique un de nos informateurs, on fait d'abord des auditions locales. Ce sont des membres de la Guilde qui doivent choisir, mais comme les premières chaises sont des musiciens d'origine étrangère, ceux-ci auraient plus de difficulté que d'autres à choisir des musiciens d'ici: "y' a jamais quelqu'un qui est assez bon", pour eux. On passe alors à des auditions nationales: même scénario. Puis, à des auditions internationales où les Américains s'imposent généralement. De plus, une fois engagés, ces musiciens ont maintenant "le droit de travailler n'importe où".

Ce qui scandalise au plus haut point nos informateurs en ce qui concerne les musiciens d'origine américaine, c'est que la réciproque n'existe pas: "si on dit qu'on va travailler (aux Etats-Unis) (...) rien à faire, ça ne rentre pas aux Etats-Unis, pourtant on fait partie de la même fédération". Ainsi, "pour aller travailler à New York, c'est toute une histoire, c'est très compliqué parce qu'il va falloir que les instruments passent à la frontière; si on n'a pas les papiers, on passe pas".

Enfin, dans le domaine du travail précaire en musique, on retrouve aussi de plus en plus de musiciens d'origine étrangère, mais un bon nombre d'entre eux sont spécialisés dans la musique ethnique grecque, haïtienne, etc. Dans ces cas, le concurrence avec les musiciens d'ici semble moins forte, bien que les musiciens d'origine étrangère acceptent parfois de jouer à des tarifs beaucoup plus bas que ceux que les musiciens d'ici acceptent.

Devant cette situation, certains se demandent si on ne devrait pas encourager davantage les efforts "pour mettre sur pied un autre orchestre" qui serait formé surtout de musiciens d'ici: "un orchestre où les critères de qualité et de marketing

ne forcent pas à prendre des musiciens étrangers(...) un orchestre d'ici pour les musiciens d'ici"*. Une telle politique serait conforme, dit-on, aux sommes investies dans la formation de musiciens d'ici.

---

* Si l'Orchestre métropolitain du grand Montréal joue en partie ce rôle, il n'offre apparemment pas des rémunérations comparables à celles offertes par l'OSM.

CHAPITRE IV

LIEUX DE TRAVAIL

Dans ce chapitre, il sera question (4.1) des principaux lieux de travail, (4.2) des circuits, contacts et types de contrat, (4.3) du rôle et de l'importance de la Guilde.

1. Types d'employeurs et types d'emplois

Nos informateurs ont des expériences de travail dans divers milieux: l'OSM, Radio-Canada, la publicité, l'industrie du disque, les hôtels, les bars, les club date, les tournées, etc. Pour le musicien, l'employeur immédiat, c'est généralement le chef d'orchestre ou le contractant (nous y reviendrons un peu plus loin). A une exception près, tous nos informateurs, lorsqu'ils travaillent comme musiciens, le font comme pigistes. Dans ces conditions, ils ne peuvent vivre de la musique exclusivement que s'ils ont un "revenu de base" que seulement deux ou trois employeurs peuvent fournir. Il s'agit, en gros, de l'OSM et de Radio-Canada. Les autres doivent se tourner vers l'enseignement ou vers des métiers ou professions qui n'ont rien à voir avec la musique.

Par ailleurs, les diverses catégories de tarifs qu'on retrouve dans le Bottin de la Guilde, permettent une première catégorisation des divers types d'employeurs. Il s'agit d'abord:

a) des hôtels, restaurants, bars, centres commerciaux, centres sportifs, associations ou particuliers (mariage ou funérailles) qui offrent des engagements d'occasion tels des

soirées dansantes, des banquets, des réceptions, des déjeûners, des dîners, des défilés de mode, etc.;

b) des théâtres et concerts à la Place des Arts, au Forum, au Théâtre Expo, au Vélodrome, au Théâtre Saint-Denis, à la Comédie Canadienne (TNM), dans les théâtres d'été, etc.;

c) des diverses compagnies de disque, pour l'enregistrement;

d) des firmes de publicité, de la radio et de la télévision.

Les enregistrements de démonstration (les "démos") peuvent constituer une sixième catégorie.

La catégorie (a) des hôtels et restaurants peut être à son tour divisée en sept catégories en fonction apparemment de la dimension des salles et du fait qu'il y a ou non des déplacements.

Dans la catégorie (a), par exemple, on retrouve le Château Champlain, le Régence Hyatt et Terre des Hommes; dans la catégorie (b), le Ramada Inn et le restaurant Hélène de Champlain; dans la catégorie (c), Bill Wong's, Pizza Tomasso et Mustache Club; dans la catégorie (d), tous les autres clubs, restaurants, bars salons, etc.; dans la catégorie (e), tous les lieux situés hors de Montréal qui fournissent nourriture et logement; dans la catégorie (f), les lieux situés hors de Montréal qui ne fournissent pas nourriture et logement; la catégorie (g), les clubs de jazz; la catégorie (h), les cafés, sans permis d'alcool.

La catégorie des théâtres et des auditoriums est également divisée en sous-catégories selon qu'il s'agit de salles de 5 000 places et moins ou de 5 000 et plus (à l'exception du Forum), d'auditoriums scolaires, de théâtres de variétés ou encore de théâtres particuliers comme le théâtre de la Marjolaine, ou le théâtre des Isles (TDH).

La catégorisation des types d'employeurs, surtout si l'on tient compte des sous-catégories, est assez complexe. Elle repose (comme comme nous l'avons montré au chapitre III) sur au moins deux séries de critères: l'une concerne plutôt le type de prestation musicale ou d'activité (il s'agit de concerts, de théâtre, d'événements commerciaux, de radio et télévision, etc.); la seconde nous renvoie à certaines dimensions de la rémunération qui incorpore des éléments du droit d'auteur (d'où l'importance de tenir compte de la dimension de la salle ou du fait que la prestation sera reproduite ou non).

2. Circuits, contacts, types de contrat

Dans cette partie, nous verrons qui engage les musiciens (1), comment ceux-ci arrivent à décrocher un emploi (2) et les types de contrat qui sont proposés (3).

2.1 Qui engage? Les chefs d'orchestre et les contractants

Pour les groupes de neuf (9) musiciens et moins, ce sont les chefs d'orchestre qui engagent, alors que pour les groupes de dix (10) et plus, un contractant doit faire l'engagement (voir Bottin 1984-85, Guilde des musiciens de Montréal, p. 184). Par conséquent, il n'est pas fréquent que le véritable employeur (l'hôtelier ou Radio-Canada) engage

directement le pigiste. Un pigiste nous dit: "Quand un client me contacte pour une job, je lui donne le nom d'un leader (chef d'orchestre ou contractant) et lui dis de s'arranger avec lui, je ne veux pas me mêler de ça".

"Occasionnellement, tout le monde (tous le musiciens) peut être chef d'orchestre, mais il n'y en a pas beaucoup", entre dix et vingt. Le chef reçoit le triple d'un musicien comme rémunération. C'est lui qui engage les autres musiciens, il "est responsable du paiement rapide des musiciens après l'engagement et il doit s'assurer que la contribution à la Caisse de retraite est effectivement payée par l'employeur. C'est pourquoi, lit-on dans le Bottin de la Guilde, il reçoit un cachet plus élevé". Enfin, les chefs "doivent absolument avoir un contrat écrit, signé et approuvé avant un engagement" alors que les musiciens "peuvent se contenter d'une entente verbale pour un engagement". Les noms de ces derniers sont fournis à la Guilde par le chef.

Par ailleurs, si le nombre de musiciens dirigés par le chef est de dix (10) et plus, ce dernier se doit d'engager "un contractant local". Le contractant reçoit au moins le double du cachet d'un musicien. Le Décret sur les musiciens de la région de Montréal (Avril 1984) définit le contractant comme un "salarié qui remplit, au nom du chef d'orchestre, des tâches administratives à l'occasion d'un engagement" (article 1.01 paragraphe b). En raison de ces tâches, le contractant doit être informé des coûts, engager les musiciens, recevoir de l'employeur le montant global, payer les musiciens, envoyer les T4 pour l'impôt.

Le contractant est toujours un musicien, mais certains se spécialisent dans cette tâche et forment parfois des bureaux (des agences). "Les contracteurs qui ont un bureau font beaucoup de sollicitation auprès des employeurs. Quand il y a des

conventions à Montréal, nous dit un de nos informateurs, les contrats sont déjà établis deux ou trois ans à l'avance. Ce sont des gars qui sont connus comme Nat Raider qui produit à Montréal, Toronto". Ils deviennent de véritables agences (booking agencies): "ils connaissent des centaines de musiciens" et ils contrôlent parfois certains lieux de présentation de spectacles (ex. certains hôtels). Une agence peut parfois avoir besoin d'une autre agence pour remplir un contrat et pour obtenir des musiciens. Le Bottin de la Guilde fournit le nom de vingt-huit agences de taille très inégale.

2.2 Comment se trouver un emploi? des contacts.....

Si l'on se réfère à l'expérience de nos informateurs, il existerait plusieurs façons de se trouver un emploi: "le porte-à-porte, les annonces dans les journaux, les auditions". "C'était comme ça quand j'ai commencé, nous dit un musicien, il fallait se rendre dans un hôtel, demander s'il avait besoin d'un musicien (...), c'était la manière de base" (au moins pour ceux qui faisaient des club date). Un autre musicien, qui faisait aussi des arrangements, des orchestrations et de la composition, nous dit que lorsqu'il cherchait de l'ouvrage, il a appelé des chefs d'orchestre pour offrir ses services. Un autre nous dit que pour travailler dans la publicité: "il y a tout un PR (Public Relations) à faire". Ceci dit, tous sont d'accord sur un point: en musique plus qu'ailleurs, les contacts personnels, le réseau, sont déterminants.

"L'expérience et la compétence, ça a pas tellement de rapport avec l'ouvrage qu'on a, c'est plutôt le contact personnel qui est important". A la télévision, par exemple, "c'est un cercle": les contacts avec les régisseurs et les réalisateurs sont importants puisque ce sont eux qui engagent les chefs

d'orchestre. Par ailleurs, le chef d'orchestre et ceux qui forment un groupe, l'attitude du musicien, sa disponibilité, sa sobriété, sa ponctualité comptent beaucoup:

> Pour embaucher d'autres musiciens, ça se fait par expérience personnelle; par le "Bottin", c'est pas la meilleure chose à faire. Au début, tu prospectes et trouves un gars qui va travailler facilement avec toi. Non seulement la musique mais aussi la disponibilité, la sobriété, la coopération. Tu développes une équipe. Il y a aussi tes préférés, pas parce qu'ils travaillent mieux qu'un autre, mais parce que c'est un préféré, un chum, j'avais confiance.

Comme il s'agit souvent d'un travail d'équipe, la confiance est importante et il se crée des réseaux. "Ca fait 22-23 ans, nous dit un musicien, que je travaille avec un chef d'orchestre. J'ai commencé à 17 ans (...). A force d'en connaître un, t'en connais un autre".

Le "bouche à oreille "joue aussi un rôle important dans un milieu relativement restreint:

> Le chef avait entendu un guitariste dans un club à Drummondville, un jeune de 22 ans. Il a dit: "appelle ce gars-là, on va y donner une chance". Il est venu à l'émission deux jours, il a très bien fait. Moi je l'ai vu, d'autres l'ont vu. Si quelqu'un m'appelle pour un guitariste, je dirai: ce petit gars-là, il est très bon. Ca se fait comme ça.

En somme, "le milieu de la musique est un milieu où les rumeurs vont très vite (...)". Celles-ci jouent non seulement dans la sélection que réalisent les chefs, mais aussi auprès de chacun des musiciens. En effet, les pigistes acceptent souvent tout ce qui passe, quitte à se faire remplacer lorsqu'un emploi plus payant se présente. Ceux-ci ou celles-ci feront alors appel au réseau de leurs connaissances.

La prospection est sans doute quelque peu différente selon que l'on est un free lance (indépendant) ou un groupe constitué: dans le cas de groupes, il faut apparemment faire un peu plus de sollicitation. C'est ce que laisse supposer le témoignage d'un musicien qui a formé un tel groupe:

> On pratiquait et on s'est mis à parler aux gens que l'on connaissait. Le hautboïste connaissait un réalisateur à Radio-Canada à qui il a parlé. On lui a envoyé une cassette: six mois après on a fait une émission. Après ça, nous sommes allés voir les Jeunesses musicales du Canada. On a offert nos services. On a commencé avec des petits salaires. Il fallait conduire l'automobile 300-400 milles en hiver, des concerts le soir, c'était difficile. Mais, ils ont aimé ça, l'année suivante, on a amélioré nos conditions. Mais, après on a fait le tour du Canada.

Enfin, même si nos informateurs ne nous permettent pas de le faire avec précision, tout laisse supposer que les façons de trouver un emploi sont différentes selon qu'il s'agit de la télévision, de la publicité ou des club date. Il faudrait sans doute poursuivre l'enquête par lieux d'emploi pour être plus précis. Cela dit, la prestation musicale exige, en plus de la compétence musicale, des qualités personnelles qui peuvent jouer un rôle déterminant pour faire la réputation d'un musicien dans le milieu.

2.3 Les contrats

Comme nous l'avons vu auparavant, les musiciens ne signent habituellement pas de contrat. Leur nom peut être par ailleurs sur le contrat de la Guilde: "le chef d'orchestre signe avec l'employeur; à plusieurs reprises, ils vont marquer les noms des musiciens sur le contrat" sans que celui-ci ait à signer.

Dans ce cas, les musiciens peuvent s'entendre verbalement avec le chef d'orchestre qui, lui, signe le contrat.

Par ailleurs, parmi ceux et celles qui dépendent du Comité paritaire, 70 à 75% travailleraient sans contrat, de sorte que dans ces cas il n'y aurait même pas de contrat signé par le chef d'orchestre. Il n'y aurait qu'un accord verbal avec le chef ou avec le musicien, si celui-ci travaille en solo.

Le décret existe depuis 1975. Les efforts ont d'abord été mis "dans la musique populaire, les bars, les hôtels". "On a oublié, nous dit un membre du Comité paritaire, la musique classique mais pas la Place des Arts parce qu'il fallait (...) embarquer les gros". Selon un autre informateur, dans les club date, "ça fait cinq ans que ça existe", ç.-à-d. contrat avec caisse de retraite et prélèvement de 0,7 % du salaire.

3. Rôle et importance de la Guilde

Tous nos informateurs sont membres de la Guilde. La plupart sont soit au Conseil d'administration de la Guilde, soit proches de ce conseil. Un seul informateur n'est pas dans cette situation et sa perception du rôle et de l'utilité de la Guilde est plutôt négative. De façon générale, on peut considérer que ces informateurs ont une solide connaissance de ce qu'est la Guilde, du contexte dans lequel elle se meut actuellement, de ses carences et avantages.

Avec ses 3 000 membres (environ) la Guilde des musiciens de Montréal ne comprend toutefois pas tous les musiciens de la région de Montréal. Elle représente surtout les musiciens professionnels, ceux qui sont à l'OSM, qui font de la radio, de la télévision, des enregistrements et des commerciaux. Elle ne

représente donc qu'une frange du vaste milieu des musiciens, la frange institutionnelle, celle qui est la plus connue et reconnue.

3.1 Le rôle de la Guilde

"Le rôle de la Guilde est de garder un certain niveau, de protéger le niveau de revenu". A cet effet, la Guilde fixe et tente d'imposer aux employeurs un tarif de base, négocie des ententes avec les employeurs, fournit un contrat type pour chaque engagement, s'occupe de la constitution et de la gestion de la caisse de retraite et procure un avocat aux musiciens membres lorsqu'ils ont de la difficulté à se faire payer.

La Guilde fait donc face, d'une certaine façon, aux employeurs et elle joue un rôle important dans la fixation du niveau des revenus. Cependant, elle n'est pas un syndicat. Elle n'est qu'une association qui "(...) n'a aucune puissance sauf celle de la volonté de ses membres (...)". Or, cette force est variable selon les membres et selon les lieux où ceux-ci travaillent. De sorte que la Guilde est "(...) en constante bataille avec ses membres afin qu'ils signent des contrats et qu'ils les "entrent" à la Guilde".

L'emprise de la Guilde est variable et sa capacité d'intervention dépend des lieux de travail et du contexte. Ainsi, devant un employeur comme Radio-Canada, la Guilde a une certaine force et conserve une certaine emprise sur le niveau de rémunération parce que le volume de la production est important

et que la qualité exigée requiert des professionnels. La Guilde a, dans de tels cas, un bon levier pour en arriver à une entente. Cependant, la situation est tout autre devant les producteurs privés qui de plus en plus refusent les exigences de la Guilde, la contestent en cour et gagnent souvent. Un informateur fait à ce sujet le commentaire suivant: "Avant, les employeurs respectaient la Guilde, aujourd'hui, si ça ne marche pas, ils prennent un avocat".

Dans le contexte actuel de la privatisation des grandes sociétés d'Etat comme Radio-Canada et Radio-Québec et du développement de la sous-traitance, il y aura de moins en moins de production effectuée dans ces lieux où la Guilde conserve une forte emprise.

> Si un employeur comme Radio-Canada achète une production, ce n'est plus lui qui engage les musiciens. Alors, l'entente Radio-Canada/Guilde ne tient plus pour cette production. Ce producteur pourra utiliser des musiciens qui ne sont pas de la Guilde, qui sont indépendants et qui travaillent pour la moitié du prix. (...) C'est dans ce sens que toute la "business" est en train de changer.

L'importance de la Guilde

L'importance de la Guilde tient donc au fait que par sa présence et ses interventions les musiciens sont davantage en mesure d'obtenir un tarif plus élevé que s'ils négociaient seuls leur rémunération.

Cela ne fait pas que des heureux. Certains musiciens, membres de la Guilde, allèguent que celle-ci ne facilite pas le travail des musiciens "(...) plus ça va, avec leur convention

collective, plus ils ferment des portes avec leurs exigences". Mais ce sont surtout les employeurs qui sont mécontents. La perception négative de la Guilde semble assez générale chez les employeurs, aux dires mêmes de nos informateurs qui, pour la plupart, sont à son Conseil d'administration.

> Les employeurs face à la Guilde! Ah! Personne n'aime la Guilde. Connaissez-vous quelqu'un qui aime une union libre? Les producteurs ne l'aiment pas.
>
> (...) la Guilde est très mal perçue par tous les employeurs. A quelque niveau que ce soit, elle a toujours été mal perçue.

Le mécontentement des employeurs face à la Guilde tient également au fait qu'elle travaille le plus systématiquement possible au développement de la caisse de retraite des musiciens. Cela occasionne des coûts (6 % sur chaque contrat) que plusieurs employeurs tentent d'éviter en refusant de signer des contrats de la Guilde. De nombreux musiciens se rendent à ces pressions. Mais comme le mentionne cet informateur:

> (...) c'est dans l'intérêt des membres d'"entrer" des contrats. Moi, je suis content de les avoir "entrés" car aujourd'hui j'ai un bon fonds de pension. Souvent sur les petites "jobs" les musiciens n'"entrent" pas de contrats, considèrent que c'est de la paperasse inutile. Mais, quand 50 ans arrive, t'es moins inquiet lorsque tu as un fonds de pension bien garni.

Ainsi, l'importance de la Guilde tient également au fait qu'elle travaille à établir, pour les musiciens, une certaine sécurité à long terme par la caisse de retraite. Par contre, cela n'est possible que s'il y a des contrats. Or, une large part du travail dans le monde de la musique se fait à la pige. Et, "(...) à la pige les gars n'ont pas de contrats".

L'importance de cette association tient aussi à la possibilité qu'elle représente, comme organisme, de faire connaître certains effets de conditions de travail spécifiques des musiciens, particulièrement sur leur santé.

> (...) il y a un paquet de problèmes physiques et on fait juste commencer d'en parler. Mal de dos, épaule plus basse que l'autre, problèmes de colonne cervicale chez les saxophonistes. (...) Nous les musiciens, on vit avec ça, mais on se brûle. Ceux qui sont plus en santé que d'autres se brûlent moins vite. C'est pour ça que je dis que nous sommes encore sous-payés.

3.2 La Guilde dans le contexte de la privatisation

Comme association, la Guilde est placée dans une situation difficile, compte tenu du fait que sa capacité d'intervention, de pression, risque d'être diminuée par la privatisation de lieux de travail comme Radio-Canada et la sous-traitance, par l'entreprise privée qui s'y développe.

La pression du marché place les musiciens dans une situation de concurrence de plus en plus forte. Le refus de nombreux employeurs de signer des contrats de la Guilde afin d'échapper à ses tarifs et aux coûts de la caisse de retraite des musiciens la menace également. Une association qui ne parvient pas à protéger ses membres est une association qui risque de péricliter. La Guilde parvient à protéger ses membres lorsqu'il y a des contrats de la Guilde qui sont signés, mais justement c'est ce à quoi s'attaquent les employeurs.

Compte tenu du rôle de cette association, on est en droit de penser qu'un affaiblissement de la Guilde aurait des effets négatifs:

1- immédiats sur les conditions de revenus de ses membres mais aussi pour l'ensemble des musiciens car il y aurait alors un effet d'entraînement à la baisse sur les revenus.;

2- à long terme sur les conditions de retraite.

Finalement, c'est le monde de la musique dans son ensemble qui en souffrirait parce que les conditions de travail des musiciens ne pourraient que se détériorer davantage et il apparaît illogique de penser que cela pourrait améliorer les performances musicales.

CHAPITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Etre musicien: l'obligation de jouer sans relâche

La vie d'un "musicien-qui-vit-de-sa-musique" se passe à faire de la musique. Cette affirmation est peut-être banale mais elle a le mérite de bien faire ressortir l'importance du temps qu'un musicien passe à jouer, à se préparer à jouer, répéter pour pouvoir bien se préparer et jouer avec excellence. L'importance de ce temps fait dire à ce musicien de l'OSM: "(...) si je calcule tout le temps passé à pratiquer, à travailler, je suis en-dessous du salaire minimum".

De plus, si on tient compte du fait, comme les cheminements personnels de nos informateurs l'ont montré, qu'un musicien, avant de pouvoir vivre de sa musique doit jouer pour se former, jouer pour se faire connaître et obtenir ses premiers engagements, il s'avère que notre assertion de départ n'a plus rien de banal.

1.1 Le nécessaire entraînement

Les musiciens doivent s'exercer tout le temps, tous les jours. Cet entraînement est absolument nécessaire pour garder la forme (le souffle, les articulations, la flexibilité des poignets, etc.) et la technique, dont le niveau de performance dépend. Sans cet entraînement, la forme décline, l'exécution laisse à désirer et le musicien est en difficulté.

> Si durant une fin de semaine on ne peut pas pratiquer, ce n'est pas trop grave, mais on espère ne pas avoir à jouer de pièces trop difficiles le lundi matin car l'employeur pourrait s'apercevoir qu'on s'est négligé et la fois suivante employer un autre musicien.

Et, plus le musicien atteint un sommet dans la profession, plus cet entraînement lui est nécessaire pour garder sa place, comme l'indique ce musicien de l'OSM.

> Il faut que je pratique souvent, il faut que je me maintienne. Il y a un côté sportif à être musicien. Il faut que je pratique tout le temps car il faut être en forme. Et c'est de plus en plus exigeant parce que, plus tu vas vers un certain sommet, plus on demande de la perfection et parce qu'il y a de plus en plus de compétition.

De façon générale, le temps quotidien que les musiciens consacrent à ces exercices est assez important, environ 2 heures par jour. C'est le cas de ceux qui jouent beaucoup ou sont très occupés, c'est-à-dire les musiciens des catégories 1 a et 2 a. Ceux qui ont un emploi hors du champ de la musique et font de la pige semblent consacrer un peu moins de temps à ces exercices, une heure par jour, des fois moins.

Cet entraînement est donc fondamental dans le métier de musicien. Il permet de garder la forme, de préserver si ce n'est d'améliorer, la technique. Il garantit une certaine aisance et permet au musicien de se préparer rapidement.

Plusieurs informateurs ont d'ailleurs insisté sur l'importance de la rapidité de la préparation. Elle permet au musicien de prendre davantage d'engagements et de répondre à certaines commandes qui n'arrivent toujours qu'à la dernière

minute; c'est, entre autres choses, le cas des arrangements. Cette rapidité ne vient toutefois qu'avec l'expérience, avec des années d'entraînement.

1.2 Le temps de préparation

Le temps de préparation nécessaire varie selon les répertoires et les types de travail. Evidemment, comme tous nos informateurs sont des personnes ayant beaucoup de métier, ce sont surtout le répertoire et la différence des activités qui ont été évoqués comme facteurs expliquant la variation des temps de préparation.

Ainsi, selon qu'il s'agit d'un enregistrement, d'un commercial, d'un spectacle, d'une émission de télévision... ce temps peut varier de 15 minutes à 4-5 jours.

> (...) un enregistrement, ça prend ordinairement deux séances (...) pour un commercial il y a un "rush" de 20 heures à faire puis 8 heures de studio (...) pour un spectacle c'est environ une heure par chanson (...) pour une émission de télévision il faut compter 4 à 5 jours.

De toute évidence, l'importance du temps d'exercice et de préparation et la variation du temps de préparation selon les activités déterminent des horaires de travail très chargés et souvent trépidants.

2. Un horaire de travail chargé, un rythme "infernal"

L'horaire de travail d'un musicien est généralement très chargé et le rythme auquel il doit effectuer celui-ci est

absolument trépidant. C'est particulièrement le cas des musiciens qui vivent de leur art et qui sont très occupés (cas des catégories 1 a et 2 a). Cependant, ceux et celles qui ont un autre travail (catégories 1 b et 2 b) ont des horaires presque aussi chargés car à leur travail non musical ou lié à la musique (tel que l'enseignement de la musique) s'ajoutent les heures de répétition et d'engagements à la pige. Lorsque nous disions, au point précédent, que la vie d'un musicien se passe à faire de la musique, nous voulions dire également que cela se passe du matin au soir, souvent sept jours par semaine et en général pendant une quarantaine de semaines par année.

2.1 Le nombre d'heures de travail

En général, les musiciens qui vivent de la musique (catégories 1 a et 2 a) passent de 40 à 55 heures au travail. Cependant, ces heures sont réparties en différentes activités et entre différents lieux de travail, comme l'indiquent ces informateurs.

> (...) une quarantaine d'heures par semaine si je calcule la recherche que je fais chez moi (...)
>
> (...) 10 à 12 heures par jour, quatre jours par semaine, donc à peu près quarante à quarante-cinq heures (..)
>
> A l'OSM, c'est 25 heures/semaine assis à jouer mais en fait ça fait facilement 35 heures, (...) deux après-midi d'enseignement, environ 8 heures (...) et plus ou moins deux heures de pige par semaine (...)

Mais, la semaine de travail de ceux qui ont un autre emploi et qui font de la musique, de la pige, est également assez lourde. Un informateur (catégorie 2 b) évalue le nombre d'heures

pour chaque engagement dans une boîte de nuit à 4 heures et il affirme en faire une quarantaine par année.

A cet horaire déjà assez lourd s'ajoute, tel que nous l'avons montré au point précédent, le temps d'exercice et de préparation et des heures obligatoires (temps de déplacement lié directement à l'exercice d'un métier) d'autant plus importantes que les engagements à la pige sont nombreux.

> (...) là, je ne compte pas le temps pour me rendre, qu'il me faut pour pratiquer, les deux heures et demie que je passe assis dans l'autobus quand je vais jouer à Québec, le temps de préparation.

La semaine de travail du musicien est donc assez longue. Ce nombre important d'heures de travail est en large partie déterminé par l'insécurité (nous y revenons plus loin dans ce chapitre), l'instabilité qui caractérise le travail des musiciens (l'importance de la pige) et qui les force à être disponibles.

2.2 Durant l'année...

Les quarante à cinquante heures/semaine concerne la période de forte activité dans l'année, de septembre à juin. "L'été, c'est autre chose". Les engagements sont réduits, les émissions de télévision peu nombreuses, etc. Fréquemment, le nombre d'heures de travail descend jusqu'à 15-20 heures par semaine. Aussi, certains musiciens songent-ils à prendre des vacances à ce moment mais presque tous hésitent car ils ne peuvent se permettre de manquer un engagement. Il en est de même pour les journées de congé durant l'année et les fins de semaine.

D'une part, parce qu'en général, ils ne sont pas payés durant l'été (même ceux de l'OSM). D'autre part, parce qu'une non-réponse à une offre d'engagement entraîne invariablement le tarissement de la source des commandes. Le musicien se doit donc d'être disponible.

2.3 Etre toujours disponible...

L'exigence d'être toujours disponible est évidemment très forte pour ceux et celles qui ne font que de la pige. Mais, parce que tous les musiciens en font, même ceux qui ont un travail régulier, tous ressentent cette obligation. A ce sujet, ce musicien de l'OSM fait le commentaire suivant:

> (...) je travaille à la pige, quand j'ai pensé à m'en aller en vacances, un mois cet été, je me suis dit: "tout à coup qu'il arrive une session d'enregistrement de musique de film qui paye". Penses-tu que je vais manquer ça? Non. Il faut être disponible.

Et ce pigiste d'ajouter:

> J'essaie de garder les fins de semaine. Par contre, les fins de semaine, c'est là que les engagements arrivent, les samedis et dimanches soir. On ne peut pas les prendre uniquement quand ça nous tente (...).

Cette disponibilité est l'élément moteur de la constitution d'un réservoir de main-d'oeuvre toujours disponible. Cette disponibilité est donc la clé de la constitution du vivier des musiciens[1].

---

1. A propos du lien entre la disponibilité des travailleurs à la pige, l'instabilité de ceux-ci et la constitution du vivier, voir Jean-Guy LACROIX, L'organisation du travail dans la câblodistribution au Québec, Montréal, GRICIS, 1985, p. 66-78.

2.4 Des horaires variables, lourds et trépidants

> L'horaire d'un musicien, c'est plusieurs sortes d'horaires. A l'OSM, ils ont des répétitions le jour, le dimanche, le samedi, des concerts le soir. Dans la musique de studio, j'ai déjà fait des choses à 6 heures du matin et d'autres à minuit (...) Ce sont des horaires très irréguliers, jamais pareils (...).

Cette variation est largement attribuable à la diversité des activités et quelquefois à la disponibilité des lieux, studios d'enregistrement, salles de concert... etc.

A l'irrégularité de l'horaire - peu font état d'horaires réguliers - s'ajoute l'irrégularité du rythme de travail. De nombreux travaux doivent être effectués "à la course", à la dernière minute. Il y a donc des périodes très intenses de travail qui commandent des horaires journaliers très lourds (jusqu'à 20-22 heures par jour) et qui ne viennent pas s'intercaler dans le travail courant, mais s'y ajouter. La journée de travail du musicien est donc souvent très longue.

> Quand je faisais du studio 18 à 19 heures par jour pour des commerciaux et des disques et du cabaret le soir, je partais à 5 heures du matin pour revenir à 4 heures le lendemain matin suivant. Je dormais une heure et repartais au studio.

Non seulement l'horaire des musiciens est-il généralement lourd, mais le rythme de la journée, de la soirée, de la semaine est effréné, comme l'illustrent ces extraits d'entrevues.

La journée trépidante d'un pigiste (catégorie 2 a)

Je me lève à 6 heures. Si je fais une émission de télévision, j'arrive à 8h30 pour pouvoir commencer à 9 heures. Je finis à 13h30. Je pars pour le collège où j'enseigne jusqu'à 6 ou 7 heures, des fois 8 heures. Et, de temps en temps, il y a des engagements le soir.

La soirée étourdissante d'un percussionniste (catégorie 2 b)

Moi, j'ai trois ensembles de "drum". Un dans chacune des trois places où je travaille. Je commence chez C. à 8 heures. Puis, je fais faire mon premier "set" chez J. et ensuite mon premier "show" chez D. Je reviens chez J. faire mon deuxième "set" et poursuis chez C. Par la suite, je me rends de nouveau chez D. pour mon deuxième "show". Finalement, je reviens chez J. terminer la soirée.

Et il ajoute: "Tout ça en taxi, pendant 8 mois".

La semaine essouflante d'un musicien de l'OSM (catégorie 1a)

Lundi, j'ai deux répétitions. J'enseigne le soir. Mardi matin, j'ai une générale. Mardi après-midi, j'enseigne. Mardi soir, j'ai un concert. Mercredi matin, souvent j'ai quelque chose à l'OSM, matinée ou répétition. Le mercredi après-midi, j'ai un "meeting" dans une association. Mercredi, j'ai un concert. Les jeudis et vendredis, ordinairement, je les garde pour moi mais ce jeudi-ci, j'ai mes élèves qui jouent en concert, j'y vais pour toute la journée. Vendredi, j'ai congé, c'est pour moi et mon fils. Samedi, j'ai deux répétitions. Dimanche, j'ai encore deux répétitions. La semaine prochaine, j'aurai congé jeudi,

vendredi et samedi mais j'ai quelque chose à Radio-Canada durant ces journées-là.

3. Les déplacements et les milieux de travail

3.1 Les déplacements

Comme nous l'avons fait remarquer aux point précédents, les musiciens sont amenés à se déplacer très fréquemment. Ces déplacements sont nécessaires compte tenu de la diversité des lieux dans lesquels ils travaillent. La diversité de leurs engagements et la pige sont donc déterminants dans cette question.

Les déplacements sont de deux types. Il y a d'une part les déplacements quotidiens relevant de la journée ou de la soirée de travail habituelle des musiciens. Il y a d'autre part les tournées.

Le coût des déplacements est variable, évidemment, selon les distances, mais cela vaut surtout pour les tournées. La plupart du temps, les coûts inhérents à celles-ci sont payés par l'organisateur. Ce qui fait le plus notablement varier le coût des déplacements, c'est le nombre et la diversité des engagements et la nature de l'instrument à transporter.

Plus les musiciens ont d'engagements à la pige et plus la part de revenu qu'ils doivent consacrer aux déplacements est grande. D'autre part, selon le nombre d'instruments transportés et la nature de ceux-ci les conditions et les coûts de transport varient. Un trompettiste n'a pas les mêmes contraintes de déplacement qu'un percussionniste (drummer) ou un claviériste, a fortiori qu'un pianiste.

Les déplacements entraînent donc des dépenses variables selon le cas. Dans certains, ils entraînent des dépenses autres, tel l'achat d'instruments. Ainsi, les percussionnistes sont-ils fréquemment équipés en double, des fois, en triple. Par contre, certains instruments ne se déplacent pas facilement, ni ne se doublent "aisément" compte tenu du coût; c'est le cas du piano.

3.2 Les milieux de travail

Compte tenu de la diversité de leurs engagements, et donc de leurs déplacements, les musiciens sont amenés à travailler dans de multiples endroits et dans divers milieux.

La plupart de nos informateurs n'ont que peu commenté cette question. Et encore, ce ne sont que ceux qui ont travaillé ou travaillent encore dans les "clubs" qui l'ont fait. Ainsi, ce percussionniste (catégorie 2 b) fait-il le commentaire suivant: "Ca abîme la santé, il y a la boisson, les cigarettes, la drogue (...)". Un trompettiste (catégorie 2 b) précise le tableau:

> Faire ma vie dans çà ne me souriait pas plus que çà. Je n'aurais pas voulu travailler dans les clubs. C'est pas une vie. C'est dur, les heures, l'ambiance. On ne sait jamais à quoi s'attendre dans ces endroits là. On devait jouer avec une chaîne de fer à côté pour éviter que le monde ne saute sur le "stand" quand il y avait des bagarres. On pouvait se faire tuer là-dedans.

Compte tenu de la discrétion de nos autres informateurs, dont certains travaillent dans l'enseignement, à l'OSM, à Radio-Canada, etc., on peut penser que ces endroits sont sans doute plus agréables. Mais, ce sont ces milieux qu'on veut privatiser, renvoyer aux forces et aux "lois" du marché!

4. Les dépenses liées au travail des musiciens et les réactions de ceux-ci face à l'impôt

4.1 Les dépenses

Les dépenses entraînées par l'exercice du métier de musicien sont nombreuses. "(...) t'as ton instrument, tes déplacements, tes vêtements, quelquefois des repas, le social (...)". Elles sont importantes mais variables selon le travail qu'effectue le musicien. Ainsi, on peut affirmer que ceux qui gagnent leur vie par l'exercice de leur art ont des dépenses plus élevées (catégorie 1 a et 2 a) que les moins occupés (catégorie 2 b). De plus, certains types d'engagement (à la pige) entraînent des dépenses presque équivalentes au revenu.

> (...) vendredi soir prochain je dois remplacer quelqu'un. Ils vont me donner autour de 50 $ et m'envoyer un T-4. Je suis taxé à 53-55 %. Sur l'engagement, je vais prendre quelques verres et en payer. Ca va me coûter plus cher de travailler ce soir-là que de rester chez moi.

Même si le niveau des dépenses entraînées par le métier est variable selon le type de travail, on peut considérer qu'il demeure élevé pour tous les musiciens. Plusieurs d'ailleurs font des faillites personnelles et ces dépenses n'y sont pas étrangères. Ces dépenses sont donc importantes et nombreuses. Cependant, les dépenses les plus importantes concernent: l'instrument, les déplacements et le social.

L'instrument... quelquefois l'équivalent d'une hypothèque

Le coût de l'achat des instruments est toujours élevé. Et il est d'autant plus élevé que l'artiste a besoin d'un instrument de qualité. C'est toujours le cas lorsque celui-ci désire atteindre un niveau d'excellence et pouvoir travailler dans de grands orchestres, faire des enregistrements, etc. Bref,

un musicien qui veut vivre de sa musique se doit d'avoir un excellent instrument.

Certains instruments sont plus chers que d'autres. Ainsi un claviériste et pianiste fait-il le commentaire suivant: "(...) les investissements sont énormes, ça se démode rapidement, tu ne peux que les revendre à perte (...)". Un autre pianiste mentionne que son piano a coûté 20 000 $. Et, un contrebassiste s'exclame:

> (...) c'est une hypothèque (...) j'ai autant de valeur en instruments qu'en maison. Et les prix augmentent beaucoup. C'est de plus en plus difficile d'avoir une bonne contrebasse (l'OSM). C'et pas en bas de 15 000 $ et l'archet coûte 3 000 $.

L'instrument est donc toujours coûteux et la plupart des musiciens en ont plus d'un, car souvent ils doivent jouer de plusieurs instruments pour augmenter leurs chances d'être engagés. De plus, certains équipements, non directement musicaux (magnétoscope, magnétophone, ...) leurs sont également nécessaires. Un pianiste qui fait des arrangements (catégorie 2 a) évalue ses équipements à plus de 70 000 $.

L'investissement est donc souvent énorme et fréquemment la déduction d'impôt que le musicien peut prendre (sur la valeur de l'instrument) ne lui permet pas de récupérer son investissement. De plus, l'investissement est dans certains cas à refaire. Un violoniste et un contrebassiste qui ont de bons instruments peuvent espérer, moyennant entretien, les garder toute la vie. Ce n'est pas le cas pour les claviers ou encore pour d'autres types d'instruments nécessaires au travail d'arrangement. Certains types de travail ont, en effet, été "envahis" par l'électronique. Les artistes doivent donc se mettre à la page afin d'être capables de produire les "nouveaux"

sons pour pouvoir continuer à travailler. C'est le cas des claviéristes avec le synthétiseur polyphonique (entre 5 000 et 25 000 $).

> (...) avant j'avais une 8 pistes de studio. J'avais une décision à prendre, la vendre et acheter une chambre d'échos, avec une console, un amplificateur, etc. (...) Je me voyais pris pour dépenser. (...) Finalement, je ne l'ai pas achetée. J'ai un synthétiseur, j'ai les sons. J'ai un ordinateur, j'y entre les sons. Puis, je m'en vais en studio et en une minute j'entre tout sur un ruban. (...) Au lieu de chercher pendant des heures en studio les sons, j'apporte le clavier et l'ordinateur. L'ordinateur fait fonctionner le clavier. Je n'ai qu'à faire "run".

Ce qui fait dire à ce chef d'orchestre (catégorie 2 a): "Aujourd'hui, il faut s'informatiser".

De plus, les musiciens se doivent de garder leur instrument en bonne condition. Les frais d'entretien sont cependant très variables. Ainsi, un contrebassiste (catégorie 1 a) évalue le coût d'entretien de son instrument à 1 000 $ par année alors qu'un trompettiste (catégorie 2 b) l'évalue à 25 $ annuellement.

Les déplacements, le transport

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le nombre de déplacements varie avec le type de travail. Il va sans dire que le coût des déplacements suit une courbe identique. Ainsi, un de nos informateurs (membre de l'OSM, enseignant et pigiste) affirme avoir à se déplacer de 3 à 4 fois par jour et déduire de son revenu jusqu'à 40 % de ses frais de voiture. Il souligne que le fait d'avoir à transporter une contrebasse lui occasionne davantage de frais dans ses déplacements. Il en va de même de ceux qui doivent transporter plusieurs instruments ou encore des

instruments lourds ou encombrants. Par contre, certains musiciens peu occupés (catégorie 2 b) ont moins de dépenses de déplacement.

Le social... c'est nécessaire pour être engagé

> Quand t'es à la pige, la vie sociale, c'est très important. Tu peux pas laisser aller les autres au restaurant et ne pas y aller parce que ton compétiteur et le gars qui ne t'aime pas vont être là. Il faut que tu te pointes. (...) Le chef d'orchestre aime avoir sa cour (...) tu lui payes un verre (...), c'est normal.

Cette obligation de participer à la vie sociale dans le travail de musicien est fortement liée à l'insécurité qui le caractérise, à l'instabilité des engagements et au pouvoir de décision que détiennent certains individus (les réalisateurs, les producteurs, les chefs d'orchestre...) dans l'organisation générale du processus de travail des musiciens (nous y revenons au point 6 de ce chapitre).

Bien que nos informateurs n'aient pas avancé de chiffres concernant l'importance du coût de la vie sociale qu'implique leur métier, les commentaires qu'ils ont faits à ce sujet indique que celui-ci est important. Suffisamment, du moins, pour conduire certains musiciens à la faillite et pour que cette question occupe une place importante dans leurs considérations sur les conditions de travail. Sans doute certaines de ces dépenses relèvent-elles de choix personnels et non pas uniquement des obligations du travail. Mais les horaires de travail, le rythme de celui-ci, l'obligation de faire du PR (Public Relations) et les effets que tout cela a sur la vie privée des musiciens montrent bien que celle-ci est en fait publique et qu'il est très difficile de distinguer ce qui vient de l'individu et ce qui vient des obligations du métier.

D'autres dépenses

Plusieurs informateurs ont mentionné d'autres dépenses, tels les vêtements et les repas. De façon générale, ils ont mentionné que le fisc refusait d'admettre ces dépenses en déduction de leur revenu. Ces refus semblent irriter les musiciens qui évoquent leurs longues heures de travail pour alléguer que certains repas devraient être déductibles. D'autre part, on soutient que certains vêtements nécessaires dans certains engagements ne peuvent être utilisés dans la vie courante. Le coût de leur achat devrait être admis en déduction.

> Je ne peux pas déduire mon "coat-à-queue" parce qu'ils disent que je peux le porter ailleurs.

Mais, certains déduisent plus que...

Plusieurs informateurs ont souligné que le statut de travailleur autonome était moins respecté qu'avant et que certaines déductions devenaient de plus en plus difficiles à faire admettre. Par contre, deux des informateurs (chefs, catégorie 2 a) ont souligné s'être incorporés en compagnie. Cela leur aurait permis de déduire plusieurs choses, comme le montrent ces deux commentaires.

> (...) j'ai droit à mon bureau, à une toilette, au passage, à deux voitures. Les dépenses sont au nom de la compagnie. Ma femme est payée comme secrétaire. Elle paie les comptes (...)

> (...) par la compagnie, on a les frais de représentation, de publicité, de promotion, dans les coûts de production, il y a évidemment les taxes que tu paies (...).

Dans l'actuel contexte de privatisation, de sous-traitance, il est évident qu'en forçant les travailleurs à

s'incorporer, à devenir des entrepreneurs pour que soient reconnues des dépenses dues au travail, on favorise l'accélération du processus de marchandisation de la musique et donc de la culture. Quelles en seront les conséquences?

4.2 L'impôt

> On a des dépenses, mais c'est mal organisé. Actuellement, il y a une artiste qui fait des représentations auprès du ministère du Revenu à Ottawa pour que certaines dépenses soient admises.

La question des dépenses admissibles par le fisc fait l'objet de commentaires équivalents d'un informateur à l'autre. Tous sont irrités par les mesures fiscales et tous allèguent qu'il y a une incompréhension profonde des conditions de travail spécifiques des musiciens. On souligne d'ailleurs que l'impôt est plus dur qu'avant: "Il y a vingt ans le musicien passait n'importe quoi. Là, ils sont (l'impôt) très sévères (...)".

Plusieurs mentionnent "(...) avoir été enquêtés par l'impôt (...)" et affirment "(...) ça m'a coûté cher (...)." L'irritation face à l'impôt ne vient pas uniquement de la non-admission de certaines dépenses et de la sévérité des contrôles. Elle concerne le taux d'imposition du revenu en période de grande activité dans la vie des musiciens. Le revenu, à certains moments de la vie d'un musicien, peut être imposant, mais c'est toujours instable et de courte durée (on parle de 10 à 15 ans).

Ces critiques sont multipliées par l'impression que la sévérité du fisc augmente et donc qu'on dépossède les musiciens de quelque chose qui était reconnu. Ces critiques donnent lieu à quelques suggestions.

Des suggestions au fisc

(...) que 25% des dépenses dues aux engagements à la pige soient déductibles sans reçus, après ça, avec reçus

(...) qu'on puisse étaler les revenus sur plusieurs années.

5. Les effets des conditions de travail des musiciens sur leur vie privée

Les conditions de travail des musiciens forment un réseau de contraintes dont l'incidence sur la vie privée est indéniable. Tel que nous le mentionnions plus haut, plusieurs paramètres de la vie professionnelle des musiciens (horaires, rythme de travail, instabilité d'engagement et de revenu, obligation de faire du PR, etc.) font en sorte que les musiciens, en général, n'ont pas de vie privée. Celle-ci est, en effet, constamment envahie par leur vie professionnelle. Ce réseau de contraintes gravite autour d'un noyau constitué par l'insécurité due au travail à la pige, à l'obligation de multiplier les engagements et d'être disponible et à la concurrence entre musiciens.

Le point nodal des effets de la vie professionnelle des musiciens sur leur vie privée réside dans les horaires et le rythme de travail. Tous nos informateurs ont, en effet, mentionné leur absence chronique du foyer. Cette absence est quantitativement élevée: ils ne sont pas souvent à la maison. Elle est également irrégulière car les horaires ne sont pas stables. Ils sont conditionnés par le rythme toujours irrégulier de la pige, des engagements. De plus, même à la maison, selon le type de travail du musicien, leur période de veille peut être atypique. "Je travaille tard le soir, je me lève donc tard le matin". Tous mentionnent que les soirs et fins de semaine hors de la maison sont fréquents.

Cela a évidemment des conséquences sur la vie amoureuse et familiale des musiciens. Le nombre de divorces est très élevé. Et les rapports des musiciens avec leurs enfants sont souvent aléatoires et ténus.

> (...) moi j'ai un garçon, il est à l'école du lundi au vendredi. Mes journées de congé sont jeudi et vendredi, parfois j'ai le samedi. Quand est-ce que je vais le voir? Quand est-ce que je peux passer une journée avec lui en dehors si je travaille le samedi, le dimanche et les soirs.

De sorte que les enfants grandissent et souvent le musicien "(...) s'en aperçoit (...) plus tard... trop tard".

> Au commencement, durant les premières années, les enfants arrivent. La première chose que tu sais, c'est qu'ils ont 15-16 ans et que tu ne les as pas vus.

Ce n'est pas la volonté qui manque mais le temps et l'argent. Car le temps manque parce que l'argent manque et que pour en gagner en faisant de la musique "(...) il faut que tu travailles beaucoup (...)", comme nous l'avons vu en parlant des horaires de travail.

Par son travail, le musicien transforme son rapport avec son environnement familial, avec ses amis. "(...) quand on travaille tous les soirs et toutes les fins de semaine, on est seul". "(...) Le musicien s'isole beaucoup des autres pour travailler".

Certains ont plus de chance sur le plan familial. Souvent, dans ces cas, le ou la conjoint(e) ont été ou sont encore dans le milieu de la musique. Cela favorise une certaine compréhension des conditions spécifiques à la vie d'un musicien. Cependant, certains de nos informateurs ont signalé que le(la) conjoint(e) avait trouvé cette période très difficile.

> Ma femme a trouvé ça très dur, elle ne m'a jamais demandé de lâcher la musique mais, aujourd'hui, elle en parle et dit qu'elle ne recommencerait pas. Quand les enfants étaient jeunes, je travaillais les soirs, le dimanche, elle ne sortait pas. Durant les vacances, ils étaient à la campagne mais moi je n'étais pas là, j'étais en tournée.

Le musicien doit s'y faire; le métier, les conditions de travail l'exigent. Aussi, pour certains, cela devient "(...) une seconde nature (...)". D'autres affirment s'arranger et celles qui vivent avec eux doivent également s'y faire. "J'ai jamais eu de problème avec ça, mes blondes et tout ça. Si elles ne m'acceptent pas comme je suis... (...)".

Les effets des conditions de travail des musiciens sur leur vie privée dépendent en grande partie de l'obligation dans laquelle ils sont de multiplier les engagements, de l'insécurité de revenu.

> Le nombre de divorces est très, très élevé étant donné que tu as le réflexe, quand tu travailles à la pige, de prendre tout ce qui passe, parce que tu ne sais pas de quoi le lendemain sera fait.

Mais cette insécurité est aussi due à l'instabilité des engagements, à la pression que le musicien subit par la concurrence entre musiciens et à l'obligation de toujours faire une performance "parfaite". L'importance des effets de ce stress à la longue est difficile à évaluer mais il est certain qu'il a un coût... que le musicien paie. Il semble évident que toute considération sur la condition socioéconomique des musiciens ne peut escamoter ce facteur.

6. Non-autonomie, contrôle, pressions du milieu et du marché... le musicien doit toujours être "sur le qui-vive"

L'ensemble des conditions de travail des musiciens a, tel que nous venons de le voir, une indéniable incidence sur leur vie privée. Cette détermination s'exerce par l'insécurité, qui oblige les musiciens à multiplier les engagements, à atteindre et à garder un certain niveau de performance et à se conformer aux règles professionnelles (autant formelles qu'implicites) de comportement.

Cette insécurité (nous y revenons au point suivant de ce chapitre) vient de la nécessaire soumission des musiciens à l'organisation hiérarchique du travail musical et donc de la non-autonomie des musiciens. Cette soumission est amenée, entre autres choses, par l'évaluation "constante" des performances du musicien. Cette évaluation concerne la performance technique, mais aussi le comportement. Elle exerce une très forte pression sur les musiciens, qui doivent se conformer ou quitter le milieu. Cette pression rend donc les musiciens "relativement" dociles à/dans l'organisation hiérarchique du travail musical. Elle est le facteur principal du stress ressenti par ceux-ci.

6.1 Une autonomie moins que relative

L'autonomie des musiciens varie selon les milieux de travail. Ceux qui travaillent dans la musique classique doivent, en effet, se conformer rigoureusement au répertoire et aux exigences du chef d'orchestre. Un musicien de l'OSM mentionne à ce propos:

> Tu es engagé pour reproduire ce qui est écrit sur la feuille de papier (...) il faut que tu t'arranges pour le faire. Il faut que tu aies la technique et la lecture à vue pour le faire, sinon tu ne travailles pas.

Et un autre informateur (catégorie 1 b) confirme: "Je joue ce que l'on soumet (...)". De plus, la décision concernant l'interprétation (la tonalité, le rythme, etc.) des pièces au répertoire appartient au chef d'orchestre qui "(...) a toujours raison". Le seul moment où ces musiciens décident de l'interprétation, c'est lorsqu'ils organisent eux-mêmes un groupe d'interprétation.

A l'opposé, la latitude d'interprétation et de choix des pièces est beaucoup plus grande dans les boîtes de nuit. Dans ces lieux, le répertoire est quelquefois orienté par le propriétaire qui désire ou ne désire pas certains types de musique. Cependant, le choix des pièces dépend largement du chef, mais aussi des préférences des clients.

Finalement, un musicien (catégorie 2 a) affirme que dans "(...) le jazz, dans un "club", tu peux y mettre jusqu'à 95 % du tien (..)".

Mais l'autonomie du musicien varie également selon les types de travail et de musique. Ainsi, dans l'enregistrement, le travail semble généralement plus strict, l'organisation plus rigoureuse. C'est particulièrement le cas des enregistrements classiques. Cependant, l'autonomie du musicien dans l'enregistrement varie:

> (...) des fois, il faut que tu joues toutes les notes écrites. On te dit de les jouer toutes et pas d'autres. D'autres fois, tu n'as que les accords chiffrés et on nous dit: "fais ta partition de base, comme tu penses".

Evidemment, le tout dépend de la préparation nécessaire ou exigée. Des fois celle-ci est quasi inexistante, comme le laisse entendre ce musicien: "J'ai déjà fait un 45 tours en 5 minutes. Le temps du 45 tours 1, 2, 3, 4, tu joues et c'est fini. Bye-bye".

Il en va de même pour les émissions de télévision et les spectacles. Dans certains cas, la préparation est rigoureuse et l'interprétation à faire est entièrement déterminée; dans d'autres cas, il n'y a que les accords principaux qui sont donnés.

Certains de nos informateurs ont une plus grande latitude dans leur travail. Certains sont chefs d'orchestre (catégorie 2 a) et certains font des arrangements. Cependant, tous nos informateurs ont souligné que, sauf de rares exceptions, les musiciens doivent faire ce qu'on leur demande, et que la possibilité de négocier leurs conditions de travail ou d'exécution n'existe pratiquement pas.

Un informateur (catégorie 1 b) nous a fait remarquer que certains musiciens refusent de travailler dans ces conditions parce qu'ils n'aiment pas ceci ou cela, mais il conclut: "(...) c'est leur choix, qu'ils se trouvent un petit travail pour faire vivre la famille". Cette réflexion indique bien que, dans le milieu, "la discipline" et l'acceptation de l'organisation hiérarchique du travail sont de rigueur. Ce qui fait dire à cet autre informateur: "(...) bien souvent les musiciens sont traités comme des chaises. (...) Le musicien est considéré comme un rouage". Et ce même musicien d'ajouter: "Le chef d'orchestre a généralement droit à un peu plus d'égards (...)".

L'autonomie toute relative et la soumission à l'organisation hiérarchique du travail dans le monde de la musique sont intimement liées aux contrôles constants auxquels sont astreints les musiciens. Même lorsque l'autonomie est plus grande, telle celle des chefs d'orchestre, la pression est toujours présente, par le milieu et par le marché (l'obligation de satisfaire le client, le consommateur).

6.2 L'évaluation: une surveillance constante

La fréquence et la rigueur de l'évaluation du travail des musiciens varient autant en intensité que dans leurs formes. L'évaluation est très sévère et omniprésente dans le milieu de la musique classique, alors qu'elle est plus diffuse, voire indirecte, dans le milieu des boîtes de nuit. Finalement, la question du marché, du client à satisfaire nécessairement, se profile en arrière-scène dans tous les cas.

Dans le milieu de la musique classique, l'évaluation est formelle et sévère. A ce sujet, un musicien de l'OSM fait le commentaire suivant:

> Tu peux être foutu à la porte, on peut te demander d'auditionner tous les ans pour savoir si tu te tiens en forme, pour savoir si tu fais l'affaire. T'es remis en question. (...) autrement dit, tu ne peux pas te tromper (...). Il y a beaucoup de musiciens assez âgés qui quittent l'orchestre de plus en plus parce que la pression est trop forte(...).

Un autre informateur (catégorie 1 b) ajoute:

> (...) si je réussis un passage difficile, le chef va apprécier parce que lui est payé au "package deal" pour toute la session d'enregistrement. Moi, si je manque mon coup, on va en "overtime". Vingt-cinq musiciens à payer, le profit du chef va y passer. Le chef ne m'oubliera pas, la prochaine fois, il va en prendre un autre.
>
> Et il conclut en disant: "Ca, c'est stressant".

Par contre, dans le milieu des boîtes de nuit, l'évaluation n'a rien de formel, mais elle concerne tout autant la "job". La hiérarchie semble moins tranchée, l'impératif de la qualité technique de la performance, moins évidente. L'exigence porte surtout sur la polyvalence, c'est-à-dire sur la capacité de

jouer de plusieurs instruments et d'interpréter un répertoire étendu de types de musique. Cependant, il demeure que si le chef n'est pas satisfait, le musicien n'est pas réengagé.

> Normalement, les chefs sont des gars comme nous autres. Ils ne sont pas plus exigeants. Souvent, ils connaissent ce qu'on peut jouer. Ils t'engagent parce qu'ils veulent t'avoir. Quelqu'un qui ne fait pas leur affaire n'est pas engagé.

Dans ce secteur, le critère est moins la rectitude de l'interprétation que la satisfaction ressentie par les clients et la capacité d'exécuter une certaine diversité de répertoire, de pièces. D'ailleurs, un informateur (catégorie 2 b) souligne à ce sujet:

> Il ne faut pas que tu te mêles. On joue de tout, du rock, de la musique de danse, de la variété, (...) même de la disco. On est obligé de tout jouer surtout en "big band" (...).

Même si les formes varient, il demeure que les musiciens sont constamment en situation d'évaluation, de contrôle. La pression est donc constante, le stress permanent.

6.3 Une pression constante du milieu et du marché

Les chefs jouent un rôle clé dans l'évaluation de la performance des musiciens. Ils ont donc un pouvoir de détermination très important sur la carrière des musiciens. Cependant, l'évaluation vient également des musiciens eux-mêmes, comme l'ont affirmé plusieurs de nos informateurs.

> On est jugé par nos pairs, par nos confrères. On en parle beaucoup. Si quelqu'un joue mal, les musiciens en parlent entre eux. Si le gars joue trop mal, il n'existe plus. Ca va

> aux oreilles du chef qui de toute façon ne l'accepte pas. Tu ne peux pas faire d'erreurs (...).

Ce jugement des pairs est d'autant plus impérieux, fort, incontournable que la concurrence est féroce.

La pression du milieu est donc constante, l'exigence de la perfection, omniprésente, le musicien ne peut pas "(...) faire une fausse note". Celui-ci est donc sévère pour les autres musiciens parce qu'il sait que "(...) s'il se trompe sur son instrument, l'employeur ne le réengagera pas". Aussi ne pardonne-t-il pas facilement une erreur à un autre.

Cette pression du milieu s'exerce même sur ceux qui travaillent dans d'autres milieux liés à la musique. Ainsi, un de nos informateurs qui enseigne la musique fait-il remarquer que l'élève entendant son professeur jouer "de travers" est tenté de changer de professeur et d'école.

Mais la pression du milieu passe également par "l'image de soi". L'artiste est particulièrement sensible à son image. Il en va de l'estime qu'il a pour lui-même et souvent celle-ci tient à la réaction d'autrui.

> Il y a ton orgueil, plaire au public, bien faire. Face à mes confrères, je n'aimerais pas qu'ils disent: "As-tu entendu ce qu'il a joué ce soir!".

Cette pression vient également du marché, du client à satisfaire. Et cette exigence, qu'elle soit directe, comme c'est le cas pour ceux qui travaillent dans les "clubs" de nuit ou en spectacle, ou médiatisée par un appareil institutionnel, comme c'est le cas pour la musique classique, traverse toutes les catégories de travail, de musique, de musiciens, d'activités.

> Si les clients en demandent, il faut le faire.
>
> (...) c'est le "fun" de jouer Ravel, mais si le monde veut la 5e de Beethoven tu vas jouer seul (...) tu as perdu ta chaise. (...) Moi, je pense qu'on est au service du public. Les gens veulent quelque chose, il faut leur donner.
>
> C'est l'appréciation du client, si ça lui plaît, je vais continuer à travailler, si ça ne lui plaît pas, je perds ma "job".

L'évaluation du musicien et la pression qui en résulte concernent sa performance mais elles portent également sur son comportement, sur sa docilité à se plier aux contraintes de l'organisation du travail dans le secteur.

6.4 Des règles de comportement... souvent non formelles mais toujours réelles

> T'as le PR comme on dit. Il ne faut pas que tu envoies promener tout le monde. Si t'es pas d'accord tu te soumets, c'est tout. (...) T'es travailleur autonome donc tu fais des contacts (...) tu passes ton temps à le faire. (...). Quand t'es engagé c'est le "fun". J'ai payé des soupers (...).

Comme le souligne cet autre informateur, "(...) il faut avoir la bonne attitude". Les récriminations, critiques, commentaires... ne sont plus tolérés. Ceux qui n'ont pas cette bonne attitude ne sont plus engagés.

Cette attitude s'évalue à la docilité à accepter certaines contrariétés inhérentes à l'organisation du travail dans le champ de la musique. Il y a les courbettes... dans le PR. Il y a aussi le "pied de grue". Tous les musiciens interviewés ont, en effet, mentionné que l'attente et les

répétitions auxquelles on les astreints sont particulièrement irritantes. A ce sujet, un informateur fait remarquer:

> Parfois, tu travailles à Radio-Canada et t'as l'impression d'être pris pour une machine. On te demande de répéter, répéter, répéter parce qu'il y a un problème technique ou parce que ce n'est pas exactement ce qu'ils voulaient. Et, au niveau de l'exécution, après ces attentes et répétitions t'es froid. Tu ne peux pas te donner cinq fois avec le même enthousiasme.

Et un autre confirme en soulignant "(...) en général t'attends plus que tu joues (...). Si tu ne supportes pas, tu changes de "job"". La plupart des musiciens le supportent toutefois parce qu'ils doivent être engagés... pour vivre. Un informateur fait à ce sujet le commentaire suivant"

> C'est frustrant à tous les points de vue de travailler à Radio-Canada mais tu t'accommodes à cause du salaire. (...) Pour les commerciaux, on t'appelle la veille. C'est évidemment pour hier sauf que c'est une des places les plus payantes.

Ces conditions font que le musicien n'a que peu de choix; il s'accommode, accepte et peut travailler, gagner sa vie; ou, il n'accepte pas et doit changer de métier ou vivoter. De façon générale, on peut penser que l'obligation de multiplier les engagements et d'être disponible va de pair avec l'obligation d'être docile, discipliné, toujours "sur le qui-vive". Ce sont là les paramètres principaux de ce qu'en sociologie du travail on appelle la précarisation[1]... laquelle permet la constitution de viviers, ces réserves de travailleurs toujours prêts à répondre à "l'appel", toujours instabilisés, toujours insécurisés.

---

1. A ce propos, voir Benjamin CORIAT, L'atelier et le chronomètre, Paris, Christian Bourgois, 1979. Egalement, Jean-Guy LACROIX, L'organisation du travail dans la câblodistribution au Québec, op. cit.

7. L'insécurité

7.1 Une insécurité omniprésente

L'insécurité est au coeur des conditions de travail des musiciens et de la représentation que ceux-ci en ont.

> Ce qui m'agace le plus en vieillissant, c'est l'insécurité financière. A vingt ans, ne pas trop savoir ce qui m'attendait me dérangeait moins que maintenant.

Cette insécurité est générale et elle est également ressentie par toutes les catégories de musiciens pour lesquelles nous avons fait des entrevues. Même si presque tous nos informateurs sont des musiciens ayant réussi à gravir avec succès les échelons de la hiérarchie musicale et à obtenir une reconnaissance professionnelle certaine, l'insécurité demeure.

Cette insécurité détermine certains paramètres des conditions de travail des musiciens. Ainsi, l'insécurité du travail à la pige - tous en font ou y sont réduits pour vivre - oblige le musicien à faire beaucoup d'heures de travail. Autrement dit, compte tenu de cette insécurité, les musiciens prennent les commandes qui passent. La pige et l'insécurité qui la caractérise, obligent donc le musicien à une grande disponibilité.

L'instabilité du revenu est une préoccupation constante des musiciens. Plusieurs informateurs ont souligné que l'absence d'assurance-chômage pour les musiciens était une grande préoccupation et que l'absence d'un régime de protection du revenu était une source majeure d'insécurité.

La crainte de perdre sa place

L'insécurité est liée à la perspective, constamment présente, de perdre sa place. Cette insécurité est double.

D'une part elle est ponctuelle durant la période de forte activité dans la carrière d'un musicien.

> L'insécurité, c'est la grosse question surtout aujourd'hui. Je suis comme tous les musiciens, où vais-je travailler l'an prochain.

Le caractère ponctuel et instable des engagements ressort également du constat suivant d'un autre de nos informateurs: "Pour moi, présentement, c'est le néant (...) le vide total. Je n'ai rien, rien, rien, rien devant moi".

Cette instabilité tient non seulement au caractère ponctuel et aléatoire de la pige, mais aussi à l'organisation du travail production/diffusion/distribution des produits culturels. Ainsi, la fonction qui consiste à choisir ce qui va être joué, par qui, etc. est une fonction dont dépend le sort de nombreux musiciens. C'est une fonction comparable à celle de l'éditeur et dont Bernard MIEGE a montré le rôle clé dans la constitution des

viviers de travailleurs culturels et dans leur instabilisation[1]. Les réalisateurs de la télévision et les producteurs de spectacles et d'enregistrements jouent, d'une certaine façon, ce rôle face à plusieurs types de travailleurs culturels, dont les musiciens. "Un réalisateur qui fait une émission peut décider demain matin que ce n'est plus toi qui joues (...)" d'affirmer un musicien et il ajoute: "(...) et tu ne peux rien y faire".

N'échappent à cette instabilité que ceux et celles qui arrivent à se tailler une place dans l'enseignement ou encore dans un orchestre fortement subventionné et dont l'existence à long terme est quasi assurée, tel l'OSM. Mais, même là, l'insécurité demeure car le professeur au conservatoire ou à l'université se doit de garder une forme et une dextérité lui assurant d'avoir des étudiants et le respect de ses confrères. Il en va de même pour le musicien de l'OSM qui doit garder et même améliorer sa performance pour garder "sa chaise". Cela implique donc que, même dans les lieux où existe une permanence ou encore une certaine stabilité, l'insécurité demeure. La place du musicien n'est que rarement assurée mais sa carrière est, elle, toujours menacée.

<u>D'autre part</u> l'insécurité est plus profonde, plus fondamentale. Elle touche à l'existence même du musicien comme musicien. Elle concerne sa carrière.

> Pour un musicien, c'est triste parce que la carrière de musicien est à peu près comme celle du joueur de hockey. Elle est courte. Moi, à plus de 45 ans, je suis vraiment un dinosaure (...) il n'y en a pas beaucoup qui survivent à cet âge.

Et un autre informateur ajoute:

---

1. Bernard MIEGE, art. cit. pp. 47-65.

> Un musicien peut gagner sa vie sans problème pendant une dizaine d'années. Il va faire de l'argent pendant dix ans, mais après ça va aller en décroissant. Des fois, ça prend 5 à 6 ans pour arriver et pendant 10 ans tu fais une fortune (...) puis ça tombe. Là, tu ne l'as plus. Ton temps est fait. T'es passé, déclassé. C'est pas parce que tu es moins bon, mais parce que d'autres sont arrivés, ont poussé et t'ont jeté en bas.

7.2 L'insécurité et les conditions de rémunération des musiciens

L'insécurité est donc double. Il y a l'insécurité ponctuelle liée à l'obtention de travail et à l'instabilité de ce travail. Cette insécurité est moins grande pour ceux qui enseignent ou qui jouent à l'OSM. Par contre, l'insécurité liée à la poursuite de la carrière concerne toutes les catégories de musiciens. On peut même affirmer qu'elle est encore plus grande pour ceux et celles qui ont réussi, qui sont arrivés, comme le dit si bien l'informateur que nous venons de citer.

Les conditions de rémunération des musiciens ne peuvent s'interpréter qu'en tenant compte de l'insécurité et de l'instabilité venant de l'absence de protection et de la brève durée de la période durant laquelle le musicien est très en demande. De plus, cette période de la vie d'un musicien durant laquelle "ça marche" doit être liée, dans nos considérations sur les conditions de revenu des musiciens, à deux autres périodes: 1- la période antérieure durant laquelle le musicien doit se faire connaître et gravir les échelons. En général, les années de cette période de la vie d'un musicien sont des années de "vaches maigres"; 2- une période de "déclin" plus ou moins accentuée selon le cas, les lieux de travail et le niveau de revenu atteint.

L'insécurité variable selon les lieux de travail, selon qu'ils sont subventionnés ou soumis aux seules forces du marché, nous laisse supposer que, dans l'actuel contexte de privatisation et de restrictions budgétaires, l'instabilisation des musiciens ne fera qu'augmenter, que l'insécurité ne sera que plus grande. Dans le contexte de la marchandisation du champ culturel, il semble que l'on veuille davantage de musique, mais d'une musique qui coûte moins cher. Ce seront les musiciens qui "paieront". On est en droit de penser que la musique, comme art, en subira les conséquences.

CONCLUSION

Bien que modeste, notre enquête nous a permis de mettre au jour plusieurs données inédites et d'en confirmer d'autres. Au terme de cette étude exploratoire, que nous considérons comme la première phase d'une recherche à poursuivre, nous voulons revenir sur ce qui nous semble caractériser la situation sociodémographique et socioéconomique des musiciens au Québec.

Nous le répétons, nos informateurs clés, tous membres de la Guilde des musiciens de Montréal, ne sont ni représentatifs de l'ensemble des musiciens de la Guilde ni de l'ensemble du vaste monde de la musique au Québec. Cependant, et c'est en cela qu'ils confirment leur qualité d'informateurs clés, ils ont tous une expérience diversifiée de ce monde. De plus, la compilation des données sociodémographiques et socioéconomiques de la Guilde nous a permis de tracer un premier tableau d'ensemble, lequel sert de toile de fond aux différentes considérations de nos informateurs clés. L'articulation de ces deux types de données confère à notre étude une certaine originalité et elle nous autorise à penser que les principaux constats de celle-ci peuvent être considérés comme les données de base pour: d'une part appréhender globalement la situation socioéconomique de l'ensemble des musiciens au Québec; et d'autre part poursuivre l'enquête afin d'en arriver à un tableau complet et systématique de cette question.

Notre enquête nous a permis de faire plusieurs constats qui concernent trois ordres de questions: le marché de l'emploi, les conditions de revenu et les conditions de travail. Ces trois ordres de questions se résument toutefois en un constat général: les musiciens d'aujourd'hui sont en situation de très grande précarisation. En cela, ces travailleurs culturels subissent les

mêmes effets que tous les autres travailleurs des industries culturelles. C'est donc dire que les praticiens de cet art considéré comme art supérieur ont, comme bien d'autres artistes, subit les assauts de la marchandisation de la culture.

Le marché de l'emploi et les conditions de revenu

Le monde de la musique, depuis une quinzaine d'années, a été profondément transformé. Le marché de l'emploi, lui, s'est grandement détérioré. En fait, ce marché se caractérise par le fait qu'il y a plus de musiciens, plus d'emplois, plus d'employeurs, mais moins de travail payant et stable.

Non seulement il y a plus de musiciens, mais les lieux de formation de ceux-ci ont de plus en plus d'étudiants. Cela faisait d'ailleurs dire à une de nos informateurs qu'il y avait chaque année plus de gens étudiant qu'il n'y avait de musiciens à la Guilde.

Dans l'ensemble, ce marché d'emploi se caractérise par une grande instabilité. Celle-ci est la cause principale de l'importante et quasi générale précarisation de la situation des musiciens. Dans de telles conditions, l'ensemble des musiciens constitue un réservoir de main-d'oeuvre, un vivier, dans lequel chaque individu doit, pour survivre, être toujours disponible, docile, performant. Et la "machine à former" cette main-d'oeuvre alimente, année après année, ce réservoir. Ainsi, même si le marché de l'emploi est en développement, il y a toujours plus de musiciens et de musiciennes que de musique à faire. De cette situation découle une double pression. D'une part pression par les musiciens eux-mêmes qui sont en concurrence de plus en plus forte dans leur recherche d'emploi, d'engagements. D'autre part l'instabilité, la précarisation, la concurrence, l'abondance de la main-d'oeuvre exercent une forte pression sur le niveau de la

rémunération et provoquent son abaissement. Plusieurs informateurs ont, en effet, souligné que la rémunération n'avait que peu bougé depuis 10 ans, alors que les dépenses inhérentes au travail et celles de la vie courante avaient, elles, notablement augmenté. Mais ces conditions d'emploi et donc de rémunération se distribuent de façon très inégale.

Tel que nous l'avons souligné à plusieurs occasions, nos informateurs occupent le haut d'une pyramide que leurs témoignages nous ont permis de reconstituer. Le sommet de cette pyramide, représentée graphiquement à la page suivante, est constituée des 150 musiciens qui gagnent leur vie par l'exercice de leur métier (qui ont un revenu de niveau professionnel, c'est-à-dire de 30 000 $ et plus). Ces musiciens représentent 5,3 % des musiciens de la Guilde. La rémunération des musiciens de la Guilde est en moyenne beaucoup plus élevée que celle des autres musiciens. En effet, la masse des revenus des musiciens de la Guilde s'élève à environ 16 millions (ils sont 3 329 environ) comparativement aux 21 millions des 10 000 autres musiciens ne faisant pas partie de la Guilde. En moyenne, les musiciens de la Guilde gagnent donc plus du double des autres musiciens (4 939 $ contre 2 100 $). Ces quelques données nous permettent donc de constater que les places au sommet de cette pyramide sont très rares.

Au sommet de la pyramide succède la "tranche" des musiciens assez occupés qui gagnent entre 15 000 $ et 30 000 $. Ces musiciens, dont ceux des catégories 1 b et 2 c de notre typologie, font de nombreux travaux à la pige. Ils ne sont qu'environ 150, soit 4,9 % des effectifs de la Guilde. Ils forment le "cou" de la pyramide.

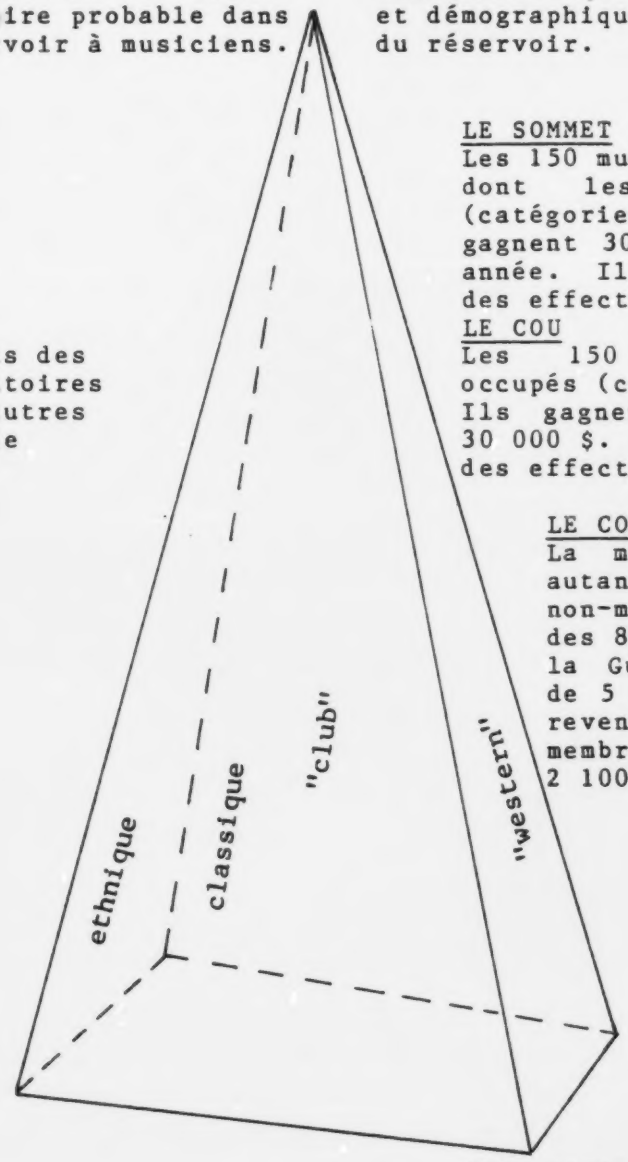
LE VIVIER PYRAMIDAL DES MUSICIENS

Les "arrivants" et leur trajectoire probable dans le réservoir à musiciens.

Caractéristiques socioéconomiques et démographiques des niveaux du réservoir.

Etudiants des conservatoires et des autres écoles de musique

Non-formés



LE SOMMET
Les 150 musiciens très occupés dont les 100 de l'OSM (catégories 1a et 2a). Ils gagnent 30 000 $ ou plus par année. Ils constituent 5,3% des effectifs de la Guilde.(1)

LE COU
Les 150 musiciens assez occupés (catégories 1b et 2c). Ils gagnent de 15 000 $ à 30 000 $. Ils constituent 4,9% des effectifs de la Guilde.(1)

LE CORPS
La masse de musiciens, autant de la Guilde que non-membres. Il s'agit des 80 % des effectifs de la Guilde gagnant moins de 5 000 $ par année. Le revenu moyen des non-membres est d'environ 2 100 $ par année. (2)

(1) Viviers restreints de spécialistes reconnus.

(2) Vivier général de musiciens polyvalents et jouant "un peu partout".

Finalement, ce haut de la pyramide repose sur un immense "corps" constitué des musiciens plus ou moins occupés, engagés irrégulièrement ou rarement et dont le revenu est très faible (près de 80 % des membres de la Guilde gagnent 5 000 $ et moins par année). Il est à remarquer que le sommet de la pyramide est surtout occupé par les 100 de l'OSM et par ceux et celles travaillant à Radio-Canada. Il s'agit donc de musique reconnue, consacrée, la plupart du temps classique.

Ces considérations nous ramènent à ce que nous nommions plus haut le vivier des musiciens, c'est-à-dire ce gigantesque réservoir de gens instabilisés, précarisés... toujours disponibles, prêts à répondre à l'appel. Ce réservoir est alimenté par les étudiants en musique et par une masse d'individus venant à la musique par des circuits non formels et qui n'ont pas de formation. Toutefois, la mobilité à l'intérieur du réservoir est fort différente selon que ces "nouveaux musiciens" ont une formation ou non. De façon générale, on peut alléguer que les conservatoires et les écoles universitaires de musique alimentent le marché de la musique reconnue, consacrée, classique. Cependant, comme les places dans ce marché sont très restreintes, c'est une "descente" dans la pyramide qui attend la plupart de ces "arrivants". Par ailleurs, sauf de rarissimes exceptions, ceux qui entrent par le bas de la pyramide y demeurent.

Ces constats nous permettent d'identifier trois problèmes que nous n'avons pas touchés dans notre étude et qui devraient faire l'objet d'une enquête plus approfondie afin de saisir l'ensemble des conditions socioéconomiques des musiciens.

Premièrement, ces 150 musiciens du sommet de la pyramide vivant décemment de la pratique de leur art sont pour la plupart à l'OSM (environ 100). Toutefois, plus de la moitié de

ces musiciens sont d'origine étrangère, surtout américaine. Pour nos informateurs, cela constitue un problème majeur pour le monde de la musique au Québec, et soulève le problème de la définition de l'OSM. Celui-ci doit-il n'être qu'une institution de production de musique localisée à Montréal au Québec ou bien être une institution de promotion et de développement de la musique au Québec? Cela soulève également, selon eux, le problème de l'identification de l'OSM à la société québécoise. Pour répondre à ces interrogations, il nous faudrait poursuivre l'enquête.

Deuxièmement, le premier problème pose celui de l'utilité ou non de la formation que les jeunes québécois(es) reçoivent dans les conservatoires et dans les autres écoles de musique. Le marché d'emploi est fort restreint et si ces places déjà peu nombreuses sont "à l'avance acordées" pour la plupart à des musiciens d'origine étrangère, les musiciens sont les premiers à s'interroger sur l'utilité de cette formation et la logique amenant l'Etat à soutenir financièrement cette formation sans se préoccuper des débouchés. Pour tous nos informateurs, il y a là une contradiction flagrante entre le développement de cette formation et l'importance des sommes que cela coûte et ce marché d'emploi complètement clos. Là aussi, il faudrait poursuivre l'étude pour pouvoir répondre à ces interrogations. Cependant, à la lumière de nos données, il nous semble que la situation d'emploi des musiciens ne pourrait aucunement être corrigée par une réduction des admissions dans les différentes écoles de musique, par des contigentements... mais par une amélioration directe du marché d'emploi, par une augmentation notable des emplois dans le secteur.

Finalement, notre enquête nous a permis de constater que la présence féminine dans la pyramide de la musique est faible. Et, celle-ci l'est d'autant plus qu'on est près des lieux de travail non-subventionnés, là où seules les forces du

marché jouent, dans le bas de la pyramide. De plus, les femmes constituent plus de la moitié de la masse étudiante en musique. L'inadéquation entre cette proportion et celle qu'elle occupe dans le marché de l'emploi en musique est troublante. Force nous est de constater que, dans le monde de la musique comme dans les autres secteurs de l'emploi, les femmes sont désavantagées si ce n'est discriminées comme le laissent supposer nos données. Il nous semble évident qu'une enquête plus approfondie des conditions spécifiques d'emploi, de travail et de revenu des musiciennes serait socialement nécessaire.

Les conditions de travail

Les constats que nous avons faits au sujet des conditions de travail se condensent autour de la question de l'insécurité des musiciens. La précarisation dont ils sont l'objet, l'instabilité des engagements, la pige auxquelles ils sont astreints, font que le musicien prend "tout ce qui passe". Il s'ensuit des horaires lourds et un rythme trépidant de travail. Ces conditions de travail ont plusieurs effets sur la vie privée des musiciens: instabilité de la vie amoureuse et familiale, isolement, disparition quasi complète de la vie privée sous les obligations de la vie professionnelle, etc. De plus, l'évaluation constante de leur performance et la concurrence accroissent notablement leur insécurité. L'insécurité est donc omniprésente dans la vie des musiciens et, avec l'instabilité et la précarisation, elle caractérise celle-ci.

Notre enquête nous a également permis de constater que les musiciens sont profondément irrités par les mesures fiscales au sujet de la déduction des dépenses liées à l'exercice de leur métier. A ce chapitre, nos données nous portent à penser qu'il faudrait peut-être réévaluer la pertinence des catégories et règles d'imposition pour ces travailleurs. De plus, nos données

nous amènent à affirmer que toute considération sur la situation socioéconomique des musiciens se devrait de prendre substantiellement en considération les conditions spécifiques de travail des musiciens, particulièrement l'insécurité. Cela implique que l'évaluation de la situation socioéconomique (et donc du revenu) des musiciens doit se faire: d'une part en fonction de l'instabilité des engagements et de l'absence de régimes de protection durant la période très active dans la carrière des musiciens; et d'autre part en fonction de la brièveté de leur carrière.

Si ces conditions sont celles du haut de la pyramide, tel que le témoignage de nos informateurs nous autorise à le dire, on est en droit de penser que, dans le bas de la pyramide, ces conditions doivent être encore moins intéressantes, que l'insécurité doit y être plus forte, que l'instabilité d'emploi doit y être de beaucoup supérieure, que les conditions de revenu doivent y être plus dures, etc. En ce qui concerne ce milieu, l'enquête reste à faire. Cependant, nous tenons à préciser que celle-ci est nécessaire pour faire un tableau complet de la situation socioéconomique des musiciens au Québec.

Finalement, nous voulons signaler un dernier problème sur lequel il faudrait se pencher afin de compléter ce tableau. Il s'agit du rapport entre le monde de la musique au centre, à Montréal, et à la périphérie, dans le reste du Québec.

BIBLIOGRAPHIE

Cette bibliographie n'a pas la prétention d'être exhaustive. Nous n'avons ici colligé que les références ayant, à notre connaissance, des liens directs avec les objectifs de notre enquête. Nous présentons donc ces références afin d'indiquer aux lecteurs certaines sources pouvant permettre des comparaisons avec notre enquête.

CHABRIER Jean-Claude, Problèmes contemporains du musicien et de la musique dans le monde arabe oriental, selon l'école de Bagdad, dans Ethnopsychologie, 1977, vol. 32, no: 1, pp. 37-67.

CORNWELL Sally C., The Social and Working Conditions of Artists, dans International Labour Review, Sept-Oct, 1979, vol. 118, no:5, pp. 537-556.

CORREA De Aevedo et HEITOR Luiz, The musician in Brazilian Society, Past and Present, dans International Social Science Journal, 1982, vol. 34, no: 4, pp. 667-682.

CORZINE Jay et SHERWOOD Janis, The Occupational Orientations of Jazz Musicians: Some Recent Findings and Reexamination of the Evidence, dans Sociological Spectrum, 1983, vol. 3, no: 3 et 4, pp. 317-337.

CREAN S.M., Remarks for the Planning Session on the Economics of the Arts, Waterloo, Texte de la conférence présentée à la conférence à la conférence canadienne sur la recherche sociale et les politiques culturelles, 1977.

DE CLERCQ Jacqueline, La profession de musicien, Bruxelles, Editions de l'Institut de Sociologie, 1970.

EDINBOROUGH A., Business Will Pay a Share of the Growing Costs of the Arts, dans The Arts in Canada: Today and Tomorrow, Toronto, Yorkminster Publishing Ltd, 1976.

ETZKORN K. Peter, Manufacturing Music, dans Society, 1976, vol. 14, no: 1, pp. 19-23.

ETZKORN K. Peter, Uber Soziale und musikalische Eigenschaften: Aspekte der Statusdimensionen kreativer Musiker, dans Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie, 1974, no: 17, pp. 93-109.

FAULKNER Robert R., Career Concerns and Mobility Motivations of Orchestra Musicians, dans The Sociological Quaterly, 1973, vol.14, no: 3, pp. 334-349.

FAULKNER Robert R., Orchestra Interaction: Some Features of Communication and Authority in an Artistic Organization, dans The Sociological Quarterly, 1973, vol. 14, pp. 141-157.

FAULKNER Robert R., Hollywood Studio Musicians: Their Work and Careers in the Recording Industry, Chicago, Aldine-Atherton Inc., 1971.

FOHRBECK Von Karla et MIESAND Andréas Joh., Zum Berufsbild der Kulturberufe teilergebnisse der Künstler-enquête, Kolner Zetschrift fur Soziologie Sozialpsychologie, 1974, no: 17, pp. 309-325.

GOINES Leonard, Reflections on the State of Black Music and the Black Musician, dans Journal of Asian and African Studies, 1974, vol. 9, no: 3 et 4, pp. 217-223.

HENNION A., MARTINAT F. et VIGNOLLE J.P., Les conservatoires et leurs élèves, Paris, La Documentation Française, 1983.

HENTOFF N., The Political Economy of Jazz, dans Social Policy, 1976, vol. 6, no: 5, pp. 53-56.

KAMERMAN Jack B., A "Scrutinization" of Charisma: Charismatic Authority and Control in the Work of the Symphony Orchestra Conductor, Texte de la communication faite à l'Eastern Sociological Society, Etats-Unis, 1981.

KHLEIF Bud. B., Modes of Professianalization, dans Sociologia Internationalis, 1980, vol. 18, no: 1 et 2, pp. 207-216.

LANDOWSKI M., Batailles pour la musique, Paris, Seuil, 1980.

MALHOTRA Valerie Hammond, Social Policy and the Community Symphony: A Case Study, Texte de la communication présentée à l'Association Internationale de Sociologie, Canada, 1978.

MAYOL Pierre, Création et consommation musicales: le grand écart, dans Esprit, 1984, no: 87, pp. 51-62.

MENGER Pierre-Michel, Le paradoxe du musicien, Paris, Flammarion, 1983.

MIEGE Bernard, La marchandise culturelle: quelques caractéristiques de son développement récent..., dans Communication et Information, 1982, vol. 4, no: 2, pp. 47-65.

MILLS C.W., The Cultural Apparatus, dans Power, Politics and People, New York, Oxford University Press, 1963.

MONTIAS J.M. et GALENSON D.W., Artists and Artisans in Delft: A Socioeconomic Study of the 17th century, dans Journal of Economic History, 1982, vol. 42, no: 4, pp. 936-937.

MOSKOW Michael H., Labor Relations in the Performing Arts: An Introducing Survey, New York, Associated Council of Arts, 1969.

OREND Richard J. et SHARON Batia, The Economic Conditions and Exhibition Processes of Artists in Four Cities: Final Report, Washington, National Endowment for the Arts, 1981.

OWEN Virginia Lee, The Socioeconomics of Popular Culture, Texte de la communication faite à l'Illinois Sociological Association, 1978.

PETERSON Richard A. et WHITE Howard G., The Simplex Located in Art Worlds, dans Urban Life, 1979, vol. 7, no: 4, pp. 411-439.

STEBBINS Robert A., Creating High Culture: The American Amateur Classical Musician, dans Journal of American culture, 1978, vol. 1, no: 3, pp. 613-631.

STEBBINS Robert A., Classical Music Amateurs: a Definitional Study, dans Humbolt Journal of Social Relations, 1978, vol. 5, no: 2, pp. 78-103.

STEBBINS Robert A., Music Among Friends: The Social Network of Amateur Musicians, dans Revue Internationale de Sociologie, 1976, vol. 12, no: 1 et 2, pp. 52-73.

STEBBINS Robert A., Class, Status and Power Among Jazz and Commercial Musicians, dans The Sociological Quarterly, 1966, vol. 7, no: 2, pp. 197-213.

STEVENS Charles S., Artists and Audiences: The Dilemma of the Jazz Musician, texte de la communication faite à l'International Sociological Association, Canada, 1982.

THOMPSON Edward, International Protection of Performers Rights: Some Current Problems, dans International Labour Review, 1973, pp. 303-314.

VAN KHE Tran, The Status of the Traditional Musician in Asia, dans International Social Science Journal, 1982, vol. 34, no: 4, pp. 701-719.

WESTBY D.L., The Career Experience of the Symphony Musician, dans Social Forces, no: 38, pp. 223-230.

ZUZANEK Jiri, The Artist in Contemporary Society: Praise Without Pay?, dans Journal of Physical Education and Recreation, 1978, vol. 49, no: 8, pp. 51 et 52.

ZUZANECK Jiri, Survey of Community Attitudes Towards the Arts, dans Recreation Research Review, 1977, vol. 5, no: 3.

ANNEXE 1 : GRILLE DE CODIFICATION DU MEMBRE DE LA GUILDE

1 - CODE DE L'ENQUETE .....

2 - NUMERO DE L'INDIVIDU .....

3 - CATEGORIE DU MEMBRE .....

4 - SEXE .....

1 - M
2 - F

5 - AGE .....

6 - PREMIER INSTRUMENT .....

7 - DEUXIEME INSTRUMENT JOUE .....

8 - TROISIEME INSTRUMENT JOUE .....

9 - QUATRIEME INSTRUMENT JOUE .....

10 - NOMBRE D'INSTRUMENTS JOUES .....

11 - REVENU .....

ANNEXE 2 : SCHEMA D'ENTREVUE

INTRODUCTION

- Présentation de la recherche.
- Informateur clé, information globale et spécifique.

CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES

- Ce qu'ils font présentement.
- Cheminement en matière de travail.
- Cheminement en matière de formation.

LIEUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Types de travail et employeurs:

  . lieux, fréquences, types d'emplois.
  . types d'employeurs, (raison sociale des employeurs)
  . circuits et contacts: agence
    contacts, co-optation
    etc.
  . types de contrats
  . rôle et importance de la Guilde
  . réaction des employeurs à la Guilde
  . secteur d'activités à l'intérieur du champ de la musique.

- Conditions de travail:

  . nombre d'engagements, nombre d'heures rémunérées
  . nombre d'heures de préparation nécessaires

. nombre d'heures d'entraînement, de perfectionnement nécessaires pour conserver et entretenir la performance

- horaire de travail: heures de la journée

- horaire de travail durant la semaine

. rythme de travail

. conditions des lieux de travail: physique,
technique
le public

. déplacements requis

. dépenses inhérentes au travail: transport
vêtement
instrument
autres

. ces dépenses sont-elles admissibles à l'impôt?

. moyens de faire admettre des frais à l'impôt?

. effets des conditions de travail sur la vie privée:
présence à la maison
déplacements
pratiques et répétitions
vie familiale et affective

. autonomie dans leur performance,
vs chef d'orchestre,
directeur de production
gérant
réalisateur, producteur,
etc.

. mesure de la productivité, de leur performance

. contraintes à l'exécution et au choix des pièces

. exigences de comportement inhérentes aux lieux de travail:

ex. piano-bar

. poids de ces exigences et contraintes

CONDITIONS DE REVENU

- de façon générale quelqu'un qui est amené à faire ce type de travail retire un salaire ANNUEL BRUT et NET de combien?
- base de la rémunération, à l'acte, contrat, convention, etc.
- forme de rémunération, répartition selon les formes et selon le type d'employeur
- délais dans les rémunérations
- autres activités nécessaires à un revenu décent:

types d'activités
types d'emploi
rémunération en %

CONTACTS POTENTIELS

MUSICIENS PLUS OCCUPES?

MUSICIENS MOINS OCCUPES?

ACORDS AVEC LA LISTE DES CATEGORIES DE MUSICIENS

AUTRES COMMENTAIRES

AJOUTS

PUBLICATIONS DU SERVICE GOUVERNEMENTAL DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DU STATUT DE L'ARTISTE

1. L'essentiel sur le droit d'auteur, recherche et rédaction Jean Basile, Editeur officiel du Québec - avril 1982

2. Droit d'auteur: Analyse des pratiques de la Bibliothèque nationale du Québec et des Archives nationales du Québec, par Me Claude Brunet - août 1982

3. Guide du droit d'auteur - à l'usage des services juridiques, par Me Ghislain Roussel, supervisé par Me Michel Paré - septembre 1982

4. Droit d'auteur et politique d'intégration des arts à l'architecture et à l'environnement, par Me Vivianne de Kinder - septembre 1982

5. Reproduction par le gouvernement du Québec d'oeuvres protégées, par Me Michel Paré - octobre 1982

6. Le droit d'auteur, les photographes et les photographies, par Me Ghislain Roussel - novembre 1982

7. Mise en oeuvre d'un système de demande et de délivrance d'autorisations de reproductions d'oeuvres protégées par le droit d'auteur au niveau collégial, par Lin Gingras, Ph. D. - décembre 1982

8. *Bibliographie sur le droit d'auteur: Répertoires de centres gouvernementaux de documentation et de la bibliothèque de Droit de l'université Laval, par Liette Dandurand, bibliotechnicienne - février 1983

9. La câblodistribution et le droit d'auteur - Éléments de réflexion, par Francine Lalonde - avril 1983

* Publication épuisée

10. Les oeuvres dérivées, par Pierre Tisseyre - mai 1983

11. La protection des articles de journaux et de revues et la sanction de la contrefaçon de ceux-ci, par Me Hélène Richard - août 1983

12. Le contrôle de la diffusion des oeuvres audio-visuelles du gouvernement du Québec, par Me Claude Brunet - août 1983

13. Le gouvernement du Québec et les droits d'auteurs de la Couronne, par Me Claude Brunet - septembre 1983

14. La situation du travailleur culturel québécois en regard des différentes législations fiscales, par Me André Lareau - septembre 1983

15. À qui s'adresser: Demandes d'autorisations de reproduction et d'exécution ou de représentation publique d'une oeuvre protégée, par Me Ghislain Roussel - octobre 1983

16. Le travailleur culturel et la législation fédérale et québécoise de sécurité sociale, par Pierre Issalys, professeur - novembre 1983

17. Le droit d'auteur et l'informatique, par Marcel Gzarneau et Francesco Arena - février 1984

18. La protection juridique du logiciel: options et statistiques, par Me Jean Goulet - mars 1984

19. Le marché de l'art et l'artiste au Québec, par Francine Couture, Ninon Gauthier, Yves Robillard - avril 1984

20. Le statut juridique de l'artiste interprète, par Claude Pichette, avocat - octobre 1984

21. Problématique du statut de l'artiste, (Document de travail), Service gouvernemental de la propriété intellectuelle et du statut de l'artiste - mai 1985

22. Le statut des représentations d'oeuvres audiovisuelles pour fins d'enseignement au regard du droit d'auteur, par Me Victor Nabhan, professeur - février 1985 - Version révisée août 1985

23. Le droit des étudiants sur leurs travaux et thèses, par Pierre Rodrigue - octobre 1985

24. Le statut socioéconomique des musiciens membres de la Guilde des musiciens de Montréal, par Jean-Guy Lacroix et Benoît Lévesque avec la collaboration de Germain Dulac et Richard Terry - octobre 1985